



ÖĞRETMEN MESLEKİ ÖĞRENMESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF FACTORS AFFECTING TEACHER VOCATIONAL LEARNING

Emre HIRAOĞLU

Milli Eğitim Bakanlığı/Mimar Sinan Ortaokulu Samsun-Türkiye

ORCID ID: 0000-0001-6148-9207

Sevil HIRAOĞLU

Milli Eğitim Bakanlığı/ Fahrettin Ulusoy İlkokulu Samsun-Türkiye

ORCID ID: 0000-0001-5546-7490,

Abdullah Kamil SATICI

Milli Eğitim Bakanlığı/ Fahrettin Ulusoy İlkokulu Samsun-Türkiye

ORCID ID: 0000-0001-7070-5880

Özlem USLU

Milli Eğitim Bakanlığı/ Tekkeköy Yavuz Selim Anadolu İmamhatip Lisesi Samsun-Türkiye

ORCID ID: 0000-0003-3140-2064

Cite As: Hıraoğlu, E.; Hıraoğlu, S.; Satıcı, A.K. & Uslu, Ö. (2021). “Öğretmen Mesleki Öğrenmesini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(53): 3245-3261.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen unsurların ortaya konmasıdır. Nitel araştırma yöntemi ve durum çalışması deseninde kurgulanan bu çalışmaya ilk ve ortaokullarda görev yapan toplam 10 öğretmen katılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasından yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılacaktır. Verilerin çözümlenmesi içerik analizi ve betimsel analiz kullanılarak gerçekleştirilecektir. Araştırmanın sonucunda öğretmenin mesleki öğrenmesini etkileyen faktörler üzerine veriler ve sonuçlar elde edilmiş olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen mesleki öğrenmesi, nitel araştırma, durum çalışması

ABSTRACT

The aim of this research is to reveal the factors that affect teachers' Professional learning. A total of 10 teachers working in primary and secondary schools participated in this study which was designed in qualitative research method and case study design. A semi-structured interview form will be used to collect the research data. Data analysis will be carried out using content analysis and descriptive analysis. As a result of the research, data and results on the factors affecting the Professional learning of the teacher will be obtained.

Keywords: Teacher professional learning, qualitative research, case study.

1. GİRİŞ

Bu çalışmayla öğretmenlerin mesleki öğrenmelerini etkileyen unsurların ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmaya ilişkin kaynaklar incelendikten sonra Samsun ilinin merkez ilçesinin Atakumda görev yapan öğretmenlerle birlikte görüşme formları hazırlanmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki gelişimi önemstedikleri ve mesleki gelişimin ömür boyu sürmesi gereken bir konu olduğu anlaşılmıştır. Ancak mesleki gelişimin verimli olabilmesi için idarenin kolaylıklar sunması gerektiği konusunda fikir birliğine varılmıştır.

1.1. Problem

İnsanlık tarihi boyunca öğretmenlik, değerlerin ve toplumsal normların sonraki kuşaklara aktardığı ve toplumu eğitildiği için saygın meslekler arasında kabul edilmiştir. Bizim toplumumuzda da ilim ehli her daim çok önemsenmiş, “Bana bir harf öğretmenin kırk yıl kölesi olurum.” anlayışı kabul görmüş, bu durum da öğretmenlerin değerleriyle birlikte sorumluluklarını da artırmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2006). Alan yazın incelemesi yapıldığında, 1970’den itibaren öğretmenlerin mesleki gelişimi ve öğrenmesine ilişkin çalışmalara rastlamaktayız (Bozak, Yıldırım ve Demirtaş, 2011). Türkiye’nin 2023 hedeflerine baktığımızda toplumu ve ülkemizi yükselişe götürecek önemli hususların ele alındığı 2014-2018 Onuncu Kalkınma Planı’na göre Türkiye’de öğretmen yetiştirme, geliştirme, izleme ve çalışmaların değerlendirmesi mekanizması daha etkin hale getirilmeye muhtaçtır (Baldu, 2014).

Türkiye’de politika yapıcılar tarafından okullar ve eğitim sistemimiz için pek çok yenilik ve reform uygulanmıştır. Ama neredeyse hepsinde göz ardı edilen çıkış noktasının öğretmen olması gerektiğidir

(Buldu, 2014). Ülkemizde öğretmenlerin gelişimi ve mesleki öğrenmesi denildiğinde ilk akla gelen uygulama örgüt içi formal eğitim şekli olan hizmet içi eğitimlerdir (Can, 2014). MEB son yıllarda uzaktan eğitim yoluyla merkezi eğitimleri de ön plana çıkarmış, teknolojik gelişmelerden yararlanmak istemiştir. Bu yönüyle avantajlı ve yenilikçi gibi görünse de eğitimin online, tek yönlü ve karşılıklı etkileşime kapalı biçimde yapılmasının etkililik ve verimlilik açısından sınırlılıkları da göz ardı edilemeyecek bir gerçektir (Yaylacı, 2013). Mesleki öğrenme yaşam boyu devam eder ve yaşam boyu öğrenme örgün eğitimin alternatifidir değil, aksine örgün eğitimde edinilenlerin tamamlayıcısı ve keşfedilmemiş yeteneklerin keşfedilmesini sağlayan bir süreçtir (Güleç, Çelik ve Demirhan 2012).

Alan yazında yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin çeşitli mesleki gelişim ve öğrenme fırsatlarından ne derece ve ne öğrendiğinin tam olarak bilinemediği görülmüştür (Kaya ve Kartallıoğlu, 2010). Araştırmalara göre, Türkiye ortalama genç öğretmen istihdamının mevcut olduğu bir ülke olmasına rağmen, mesleki gelişim ihtiyaçlarının ne olduğu ve içeriği belirlenememekte ve öğretmenlerin de çoğu mevcut faaliyetlerin etkili olmadığını düşünmektedirler. Bu da daha alınması gereken çok yol olduğunu, uzun vadede çalışmaların yapılması gerektiğini göstermektedir. (Bümen vd., 2012).

1.1.1 Mesleki Gelişim ve Mesleki Öğrenme

Günümüzde öğretmenlik toplumsal yapılarıdaki hızlı değişimlerden en çok etkilenen meslek gruplarından biridir (Buldu, 2014). Özdemir'in (2016) de vurguladığı gibi, öğretmenler eğitimlerinin başından mesleklerinin sonuna kadar öncelikle öğrenmeyi öğrenen bireyler olmayı temele almalıdır. Hızlı gelişen ve dönüşen toplumun eğitilmesine ancak böyle öğretmenler ayak uydurabilecektir. Öğrenmeyi keyifli bir eylem olarak algılayan ve bunu yaşam tarzları olarak benimseyen yenilikçi öğretmenler öğrenmeyi okulla kendiliğinden sınırlandırmazlar, içinde buldukları toplumu, sistemi ve kendilerini daha iyiye götürmek için gereken tavrı ve faaliyetleri göstereceklerdir (Yıldırım, 2015). Öğrencilerine öğrenmeyi öğretecek olan da yine öğretmenlerdir (Yaman ve Yazar, 2015). Bunun yanı sıra sistem ve sistemi etkileyen tüm unsurlar, öğretmene öğrenme e mesleki gelişimle ilgili teşvik edici olanak sağlayıcı ve destekleyici olmadıkça etkililik ve dönüşümden söz edilmesi de mümkün olmayacaktır (Genç, 2010). Nitelikli eğitim için öğretmenlerin mesleki gelişimine sağlanacak desteğin sürekliliği olmazsa olmazdır (Seferoğlu, 2009). Mesleki gelişim, motivasyonun, yeni ve farklı düşünme biçimlerinin birbirini tetiklemesini sağlayan, iyi düşünce ve davranışları ortaya çıkaran ve devamlılığı olan bir süreç olarak değerlendirilmelidir (İlğan, 2017). Alan yazın incelendiğinde öğretmen eğitimcilerin de mesleki öğrenme ve gelişimlerine yönelik özel çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Gökmenoğlu, Beyazova ve Kılıçoğlu, 2015). Öğretmenler sürekli farklı öğrenci gruplarıyla çalışmak durumundadırlar. Farklı öğrenciler, farklı yaş grupları, farklı aile yapıları, farklı sosyo-ekonomik düzeylere sahip değişen gruplarla çalışmak öğretmenlerin farklı yaklaşım ve teknikleri kullanmalarını zorunlu hale getirmektedir. Ancak öğretmenlerin bu mesleki gelişimi tek başına gerçekleştirmeleri mümkün değildir mutlaka sürekli destek gereklidir (Seferoğlu, 2004).

Bunun yanı sıra öğretmen nitelikleri ve yeterlilikleriyle ilgili uluslararası alan yazın incelendiğinde ele alınan konuların başında gelen, öğretmenlerin mesleki öğrenmesidir (Gümüş, Apaydın ve Bellibaş, 2018). Farklı ülkelerdeki uygulamalar incelendiğinde Finlandiya'nın öğretmenliğe meslek olarak üst düzeyde önem verilen ülkelerin başında geldiği görülmektedir (OECD, 2010). Finlandiya'da öğretmen olabilmek için yüksek lisans mezunu olmak gerekmektedir. Her öğretmenin mesleki gelişim ilkeleri dahi bakanlıkça belirlenmiştir. Öğretmenler kendiliğinden gelişimin ve öğrenme sürecinin içindedirler. Hizmetiçi eğitim faaliyetleri üniversitelerce ve yerel yönetimlerce yaygın ve planlı bir biçimde yürütülmektedir (Bilge ve Aslanargun, 2018).

1.1.2. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim ve Öğrenmesini Destekleyen ve Etkileyen Unsurlar

Bu hususta çeşitli içsel ve dışsal etkenlerden söz edebiliriz; yasalar, maddi kaygı ve gerçekler, amirlerin desteği (teşvik edici ya da engelleyici olması), işbirlikçi arkadaş çevresinin mevcut olup olmaması, yapılaşdırılmış ödül sistemi, öğretmenin daha iyi bir öğretmen olmak için kendi isteği ve içsel motivasyonu, hayat boyu öğrenme anlayışını benimseyip benimsemediği, öğretmenin meslektaşlarından ve ailesinden gördüğü teşvik ve destek. Zaman yetersizliği, finansman eksikliği, mesleki eğitim fırsatları tanınırken öğretmenin ihtiyacı olana dikkat edilmemesi, etkili olabilecek birtakım mesleki eğitimlere katılımların ücretli olması öğretmenlerin mesleki öğretmenlerin önündeki engellerdir (İlğan, 2013). Ayrıca araştırmalarda öğretmenlerin öz yeterlilik algılarıyla mesleki öğrenme eğilimlerinin pozitif ilişkileri olduğu görülmüştür (Ayra ve Kösterelioğlu, 2015). Bunun yanı sıra bazı araştırmalar da öğretmenlerin günlük hayatın akışı içerisinde mesleki öğrenmelerini destekleyecek fırsatlarla da karşılaşmaktadırlar (Gümüş, Apaydın ve Bellibaş, 2018). Kaçan'ın (2014) belirttiği gibi siyasal ve politik baskılar, maddi sorunlar,

kalabalık sınıflar ve iş yükü, olumsuz okul iklimleri, baskıcı yönetim ve denetim, bürokrasi, mesleğin bilinçli seçilmemiş olması, öğretmenin mesleki gelişme ve öğrenme isteğini olumsuz etkilemektedir. Çam ve Üstün'ün (2016) araştırmasına göre mesleki tutumla hayat boyu öğrenme isteği arasında pozitif yönde ilişki vardır. Bu araştırmayla ülkemizde öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmelerini etkileyen etmenler, karşılaşılan sorunlar ele alınacak, durum tespitleri ve çözüm önerileriyle alan yazıya katkı sağlanacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Dönüşüm ve değişim çağında örgütlerin ve sistemlerin de bu değişim ve dönüşüme ayak uydurabilmeleri ve başarıyı yakalayabilmeleri için, birer eğitim örgütü olan okulların da dönüşmesi ve yenileşmesi gerekir. Bu yenileşmenin en önemli boyutu da insan kaynağı olan öğretmenlerin gelişimi ve mesleki öğrenmesidir. Öğrencilere öğretmeyi öğretecek olan da yine öğretmenlerdir (Yaman ve Yazar, 2015). Toplumların ilerlemesi ve gelişmiş refah düzeyine ulaşılabilmesi için okulların başarılarının çok önemli olduğu herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Bu sebepler göz önünde bulundurulduğunda 'mesleki öğrenme' pek çok yönüyle ele alınması, tesadüflere bırakılmaması gereken bir husustur. Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı'nın çalışmalarının yetersiz olduğu ve yeterli desteği sağlayamadığı bilinen bir gerçektir. Sadece ülkemizde değil, gelişmiş dediğimiz pek çok batı ülkesinde de sorunlar yaşanmaktadır. Nitelikli öğretim ve mesleki gelişimle ilgili öğretmenlere sürekli desteğin varlığı çok büyük önem taşımaktadır (Seferoğlu, 2009).

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen unsurların ortaya konması, eğitim sistemimiz içerisinde görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim ve mesleki öğrenmelerini etkileyen etmenler ve bu süreçte karşılaştırılan sorunların ele alınmasıdır.

Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- ✓ Katılımcıların öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmesine ilişkin görüşleri nelerdir?
- ✓ Katılımcıların ülkemizde gerçekleştirilen öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmesine ilişkin algıları nelerdir?
- ✓ Katılımcıların öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmesini etkileyen etmenlerle ilgili görüşleri nelerdir?
- ✓ Katılımcıların öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmesinde okul yöneticilerinin rolüne ilişkin görüşleri nelerdir?
- ✓ Katılımcıların öğretmenlik mesleğinin genel yeterliliklerine (mesleki yeterlilik, mesleki beceri, mesleki nitelik) ilişkin görüşleri nelerdir?
- ✓ Katılımcıların öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmesinin önündeki engellere ilişkin görüşleri nelerdir?
- ✓ Katılımcılar kendi mesleki gelişimleri için neler yapmaktadırlar?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerine, standartlarına, mesleki gelişim ve öğrenmelerine ve ihtiyaçlarına yönelik yeterli çalışmalar mevcut değildir (Gökmenoğlu, Beyazova ve Kılıçoğlu, 2015). Seferoğlu'na (2009) göre iyi öğretmen olmak, ancak kendisini kişisel ve mesleki açıdan sürekli geliştiren, bununla ilgili fırsatları yakalamaya çalışan ve değerlendiren bir mesleki tavırla mümkündür. Eğitimin gelişmesi de ancak mesleki gelişim ve öğrenmenin var olmasına bağlıdır. Ancak mesleki açıdan iyi yetişen ve bu gelişimi yaşamına yerleştirmiş öğretmenler, öğrencileri için olumlu öğrenme ortamı oluşturabilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmesinin ve etkileyen etmenlerin incelendiği bu çalışma, öğretmenlerin mesleki öğrenmesi, önemi, etkileri, meslektaşlarla ve paydaşlarla işbirliği, okul yöneticilerinin tutumları, gerçekleştirilen mahalli ve merkezi çalışmalarla ilgili bilgilerin edinilmesine katkı sağlayacaktır. Değişim ve dönüşümün hızla yaşandığı çağımızda, okul başarısına ve okullardaki eğitim sürecinin yenileşmesi ve iyileştirilmesine, hep öncekinden bir adım daha öne geçirilmesine yararı olacaktır. Bunun yanı sıra daha okulların etkili daha verimli bir sistem haline gelmesi için bundan sonra yapılacak çalışmalara da kaynaklık edecektir. Bu çalışmada elde edilecek durum tespitleri, çözüm önerileri ve sonuçlar, süreçte ve sistemde rol alan uygulayıcıları ve tüm paydaşları bilgilendirecek ve sorunların çözümünde yol gösterecektir.

1.4. Sayıtlar

Araştırma nitel araştırma olup veri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılıyla, Samsun ilinde Atakum ilçesinde farklı kademelerde görev yapan 12 öğretmenle, araştırmacının ulaşabildiği kaynaklardan elde edilen verilerle ve görüşme formu uygulanan katılımcılar tarafından verilen cevaplarla sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

Meslek: Bir kişinin kendisine çalışma alanı edindiği, aynı zamanda yaparken geçimini sağladığı sürekli işi, mesleğidir.

Öğretmen: Mesleği bir ilmi, bir sanatı veya teknik bilgileri öğretmek olan, okullarda öğrencilere ders veren kişidir.

Öğrenme: Belirli durumlar ve problemler karşısında davranış sergileme ve tepki verme, gerektiğinde bu şartları değiştirme ve kendini yenileme becerisidir.

Mesleki Gelişim: Öğretmenlikte mesleki gelişim, öğrencileri için en iyi en kaliteli eğitim sonuçlarının üretilebilmesi için, öğretmenlerinin becerilerinin ve kapasitelerinin iyileştirilmesidir (İlğan, 2013). Bir kimsenin mesleğinde kendini farklı boyutlarla ilerletmesidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öğretmenlik Mesleki Gelişim Kavramı Ve Kapsamı

İlğan'a (2017) göre öğrencilerin başarıyla sonuçlanan eğitim öğretim süreçleri geçirmeleri için öğretmenlerin sahip olmaları gereken yetenekleri ve becerileri geliştirmeleri süreci mesleki gelişimdir. Mesleki gelişim sürecinde personel geliştirme, sürekli mesleki gelişim, hizmetiçi eğitim gibi farklı kavramlar da karşımıza çıkar. Mesleki gelişim kavramı özetle şu faaliyetleri içerir: Öğretmenin akademik gelişimi, daha kaliteli eğitim verir hale gelmesi, okulla ve okulun paydaşlarıyla benzer doğrultuda gelişim, öğrencilerinin akademik başarı standartlarını karşılayabilme, sınıf yönetimi becerisi, etkili eğitim öğretim faaliyetleri sergileyebilme, Milli Eğitim sistemine ve müfredata uygun mesleki gelişim, öğrencilerin uygun ve yeterli dil eğitimi almalarına katkı sağlayan mesleki gelişim, teknolojiyi doğru ve etkili kullanma becerisi, dezavantajlı öğrencilere yönelik tedbir ve alternatiflerin geliştirilmesi ve uygulanması, meslektaşlarının ve diğer personelin velilerle daha etkili iletişim kurmaları konusunda alternatif yolları açıcı gelişme faaliyetleri.

Bir başka bakış açısına göre öğretmenlerin mesleki gelişimi; okula ve öğrencilere yararlı olma ve eğitimin kalitesini katkı sağlama amacıyla sergilenen, yaşamın pek çok aşamasını planlayan, formal ve informal olarak gerçekleştirilen bilinçli faaliyetleri kapsar. Formal deneyimler çalıştaylar, mesleki toplantılar, seminerler ve eğitimlerdir. İnfomal deneyimler mesleki yayınları takip etme gibi etkinlikleri içerir (Özdemir, 2016).

2.2. Mesleki Gelişim Modelleri

Bümen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar'a (2012) göre, Türkiye'de mesleki gelişim etkinlikleri dediğimizde seminerler kurslar hizmet içi eğitimler akla gelmektedir. Halbuki farklı kaynaklar incelendiğinde farklı modellerle karşılaşılmaktadır. Bu modelleri kısaca ele alalım: (Bümen, 2012)

- ✓ Rehberli Bireysel Gelişim Modeli: Bu modelde esas olan yetişkinlerin kendi öğrenmelerini yönlendirmeleri ve böylece öğrenmenin daha etkili olmasıdır. Öğretmenler ihtiyaç olarak gördükleri konuları belirlerler, öğrenme hedeflerini oluştururlar ve diledikleri öğrenme etkinliğine (çalıştay, seminer vb.) gönüllü başvururlar.
- ✓ Gözlem / Değerlendirme Modeli: Bu modeli akran koçluğu olarak da düşünebiliriz. Bu modelde öğretmenlere gözlem yoluyla performansları doğrultusunda geribildirim verilir. Uygulamanın gözlem öncesinde toplantı yapılması, gözlem sonrası toplantı yapılması, sürecin değerlendirilmesi ve geribildirim aşamaları vardır. Öğretmenlere bir çeşit danışmanlık yapılmaktadır.

- ✓ Geliştirme / İlerletme Sürecine Katılım Modeli: Bu modele göre öğretmenler okul geliştirme sürecinin parçasıdır. Ayrıca program geliştirme sürecinde ve belli sorunların çözümünde birebir görev alırlar. Bu süreçlerin doğal sonucu olarak öğrenmelerine katkı sağlanmış olur.
- ✓ Kurs / Seminer modeli: Bir eğitim görevlisinin belli bir öğretmen grubuna eğitim vermesi olarak bilinen geleneksel ve yaygın bir modeldir.
- ✓ Araştırma / İnceleme modeli: Öğretmenlerin bir sorunu belirleyerek sorunun çözümüne yönelik araştırma ve planlama yapmasına dayalı modeldir.
- ✓ Çalışma Grupları Modeli: Tüm okul personelinin sürece katıldığı, iyi iş birliği yapıldığında, odaklanıldığında ve yeterli zaman tanındığında oldukça etkili olan bir modeldir.
- ✓ Danışmanlık Modeli: Çok başarılı öğretmenlerin, daha az tecrübeli meslektaşlarıyla birlikte etkileşimli çalışmasına ve karşılıklı paylaşımın yapılmasına dayanan modeldir.

2.3. Mesleki Gelişimde Paydaş Roller

Öğrenci başarısı ülkenin genel ve yerel eğitim politikasının önemli hedeflerinden biridir ve kaynakların etkili kullanımında paydaşlar sorumluluk sahibidir. Bu da sistemin ve paydaşların öğretmen gelişimi de desteklemesi ve farklı imkânların harekete geçirilmesi için iş birliği yapması anlamına gelir. Okulların üzerine düşen sorumlulardan söz edecek olursak; öğretmenlerin öğrenmesi için yapıların kurulması ve süreçlerin oluşturulması, öğretmenlerin yeni eğitim öğretim stratejileri geliştirmelerini için onlara fırsat verilmesi, öğretmenlerin bireysel öğrenmelerinin desteklenmesi, öğretmenlere gerekli zamanın verilmesi. Mesleki gelişim için paydaşların şu kriterler üzerinde değerlendirme ve düzenleme yapmaları beklenir (İlğan, 2017):

- ✓ Hangi mesleki gelişim faaliyetlerine ihtiyaç vardır?
- ✓ Mesleki gelişim için hangi planlamalar yapılmalıdır?
- ✓ Mesleki gelişim için gerekli kaynaklar nelerdir?
- ✓ Formal mesleki gelişim faaliyetlerinin kapsamı ne olmalıdır?
- ✓ Mesleki gelişimin öğrenci başarısı ve öğretmenin öğrenmesi üzerindeki etkisi nasıl değerlendirilmelidir?

2.3.1. Paydaş Olarak Veliler

Mesleki gelişim öğrenci başarısında önemli rol oynayan bir etmendir. Veliler de çocukların eğitiminde paydaşlardır ve öğretmenlerin gelişimlerini desteklediklerinde çocuklarının eğitiminde katkı sağlamış olurlar. Veliler öğretmenlerin mesleki gelişimini ve mesleki öğrenmesini çeşitli yollarla destekleyebilirler: Öğretmenlerin mesleki gelişim ve mesleki öğrenme çabaları için makul düzeyde beklenti içerisinde olarak, okul gelişim faaliyetlerinde görev alarak, diğer velilerle işbirliği içerisinde olarak, öğretmenlerin takdir ve ödüllendirme törenlerine katılarak, kamu okullarına mali yatırımları destekleyerek, nitelikli mesleki gelişim unsurlarını destekleyerek, öğretmenlerin eğitim öğretim çalışmalarında ve okul faaliyetlerinde işbirlikçisi olarak ifadelerden anlaşıldığı üzere velilerin de bu süreçte sorumluluk almaları ve bunun teşvik edilmesi, öğrenci başarısı öğretmenlerin mesleki gelişimi açısından yararlı bir durumdur. Velilerin bu yöndeki tavır, tutum ve davranışları güzel bir dış motivasyon kaynağıdır. Çağımızda demokratik, gelişmiş ve vatandaşlık haklarının mevcut olduğu ülkelerde ve bizim ülkemizde de, tüm kamu çalışanları nitelikli hizmet sunma bağlamında hatırı sayılır baskılara maruz kalmaktadırlar. Hizmet üretimi ve hesap verilebilirlik açısından değerlendirildiğinde, diğer kamu çalışanları gibi öğretmenler de böylesi bir baskıya maruz kalmaktadır. Bir baskı unsuru olan veli tutum ve davranışlarının, iş birliği ve mesleki gelişimi ve mesleki öğrenmeyi destekleyici tavır içerisinde çeşitlenmesi ve sergilenmesi; bu baskı unsurunun sağlıklı, süreci etkin kılacak şekilde ve öğretmeni teşvik edici biçimde kullanılmasını sağlayacaktır. Harekete geçirici bir dış dinamik olarak veli paydaşının süreçte etkin rol alması, kaçınılmaz ve aynı zamanda yararlı bir durumdur (İlğan, 2017).

2.4. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri

Buldu' ya (2014) göre öğretmenlik mesleği yeterlilikleri dediğimizde anlamamız gereken basit ifadeyle, mesleği olan öğretmenliği etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumlardır. Bu da gerekli akademik ve pedagojik donanımla, bilişsel ve pratik eğilimler ve becerilerle mümkündür. Öğretmenlerin sahip olması gereken yeterliliklerin belli standartlara bağlanması, uygulanabilir

bir çerçeveye oturtulması, mesleki gelişim ve mesleki öğrenmeyle ilgili çalışmalarını daha planlı ve verimli hale getirecektir.

Ayrıca 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda öğretmen nitelikleri ve seçimine ilişkin 45. maddede, 'Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bakımından aranacak nitelikler Milli Eğitim Bakanlığınca tespit olunur.' ifadesi yer almaktadır [MEB, 2002]. Bu konu böylece aynı zamanda bakanlığa yüklenen bir sorumluluktur. Bu sorumluluk doğrultusunda Mart 1999'da bakanlık ve üniversite temsilcilerinden oluşan Milli Eğitim Bakanlığına yüklenen bu sorumluluğun bir gereği olarak Mart 1999'da MEB ve üniversite temsilcilerinden oluşan "Öğretmen Yeterlikleri Komisyonunca", "eğitim-öğretim yeterlikleri", "genel kültür bilgi ve becerileri" ve "özel alan bilgi ve becerileri" başlıklarıyla belli başlı yeterlikler belirlenmiştir (Seferoğlu, 2009). 2002 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan 'Öğretmen Yeterlilikleri' Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğüne Eğitim Fakültelerine gönderilmiştir. Bu çalışma hazırlanırken kurulan komisyonlarda, akademisyenler, teknik danışmalar, bakanlık temsilcileri, proje ekipleri, alan öğretmenleri katkı sağlamıştır. 12 Temmuz 2002 itibarıyla yürürlüğe giren bu yeterliliklerin; öğretmen yetiştirme politikaları belirlenirken, öğretmenlerin seçiminde, denetlenmesinde ve performanslarının değerlendirilmesinde, öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerinde, öğretmenlerin mesleki gelişiminde göz önünde bulundurulması gerektiği vurgulanmıştır. Bu yeterlilikler genel hatlarıyla; öğrenciyi tanıma, öğretimi planlama, materyal geliştirme, öğretim sürecini planlama ve yönetme, rehberlik becerileri, başarıyı ölçme ve değerlendirme, özel gereksinimli çocuklara hizmet verme, yetişkin eğitimi, kendini ve okulu geliştirme, çevreyle ilişkilerini geliştirme, ders dışı aktiviteler, kişisel ve mesleki değerler, öğrencilere inanma ve değer verme, öz değerlendirme becerisi, toplumsal değerlere önem verme, mesleki gelişim ve öğrenmeleri takip etme ve gerçekleştirme, yasa ve yönetmelikleri takip etme, görev ve sorumluluk bilinci, öğrenciyi ve bireysel farklılıkları dikkate alma, zaman ve davranış yönetimi, öğretim ve ölçme değerlendirme sürecini etkili yönetme, yöntemleri çeşitlendirme, okul-aile işbirliği ve aile katılımı, okul- çevre işbirliği, program ve içeriğe hakimiyet, özel alan bilgisi, Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerine özen gösterme olarak ele alınmıştır (Seferoğlu, 2009).

2.5. Okul Yöneticisinin İnsan Kaynağını Geliştirme Rolü

İnsan kaynağını geliştirme etkinlikleri, çalışanın bilgi, beceri ve yetkinlikler açısından geliştirilerek, hem örgütün hem bireyin verimliliğini artırmak amacıyla gerçekleştirilen etkinliklerin tümüdür. Geliştirme, değişim ve dönüşüm çağında örgüt ve sistemlerin başarısı için olmazsa olmazdır. Bir eğitim örgütü olan okulun etkililiğinin artırılmasında en önemli unsurlardan birisi de, insan kaynağının hem hizmet öncesinde hem de hizmet süresi boyunca geliştirilmesidir. Okulda insan kaynağını geliştirmenin amacı, öğrencilerin daha iyi öğrenme süreci yaşamaları, eğitimcilerin de öğretmek için istekli ve sorumluluk duygularına sahip olmaları ve yenilenmenin sağlanmasıdır. Okul yöneticilerinin de çalışma arkadaşları olan öğretmenleri iş birliği yapmaları gereken önemli insan kaynağı olarak görmeleri ve gelişim ve öğrenmelerinin önündeki engelleri kaldırmak ve destekleyici koşulları hazırlamak sorumlulukları vardır. Bu sorumluluğu yerine getirirken okul müdürleri (Can, 2004):

- ✓ Tüm yönetici ve paydaşların sürece dahil olduğu bir gelişim ve öğrenme süreci oluşturma
- ✓ Öğrenmenin öğrenilmesi ve araştırma becerisinin kazanılması
- ✓ Bilginin ötesinde okula ve öğrenci ihtiyaçları
- ✓ Eğitici ve öğüt verici anlayıştan ziyade planlayan, düzenleyen ve kolaylaştıran anlayışın benimsenmesi
- ✓ Öğretmenlerin yanı sıra öğrencinin performansını etkileyen diğer etkenlerin de iyileştirilmesi
- ✓ Gelişim etkinliklerinin gösteriş olmanın ötesinde, gerekli ve zorunlu bir süreç olarak görülmesi
- ✓ Bireysel gelişimin yanı sıra örgütsel gelişimin de önemsenmesi
- ✓ Gelişim etkinliklerinin ara sıra yapılan plansız, kopuk iyileştirme çabalarından öte kapsamlı, planlı, açık ve takip edilen programlar çerçevesinde gerçekleştirilmesi

hususlarını gözönünde bulundurmaları gerekmektedir.

Ancak insan kaynağını geliştirme etkinliklerinde amaçlara yeterli ve etkili düzeyde ulaşılabilmesi için, geliştirme sürecinin de bazı özellikler taşıması gereklidir. Eğitim örgütü olan okulların yöneticileri de ancak bu özelliklere dikkat ederek süreci planlar ve yönetirlerse başarıya ulaşabilirler: geliştirme etkinlikleri inceleme ve uygulamayı da içeren öğrenmelerden oluşmalıdır, öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına mutlak

surette karşılık vermelidir, çalışana rehberlik edilmelidir, süreçte öğretmenler sürekli yeni şeyler üretmeye esinlendirilmelidir, değişim ve adaptasyon fırsatları sunulmalıdır, öğretmenin istekliliği ve hevesi harekete geçirilmeli merak duygusundan yararlanılmalıdır, öğretmenlerin endişe kaygı ve duyguları önemsenmelidir ve tüm çalışanlar karşılıklı görüş ve fikir alışverişinde bulunmalıdır. Yöneticiler ancak bu hususlara dikkat ederlerse, insan kaynağını geliştirilmesine ve öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmesine hizmet etmiş, katkı sağlamış olabilirler (Can, 2004).

2.6. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Hukuki Dayanağı ve Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi

Seferoğlu’nun (2009) çalışmasında Türkiye’de öğretmenlerin yetiştirildiği sistemle ilgili yapılan çeşitli düzenlemeler ele alınmıştır. Bu konu aslında Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş yıllarından bu yana önemle ele alınan bir konudur. Son yıllarda hızlanmış bazı süreçler uzun yıllar gösterilen çabaların ürünüdür. Cumhuriyetten önce de var olan öğretmen okulları, 1926’da Muallim Mektepleri ve Köy Muallim mektepleri şeklinde yasal düzenlemeye tabi olmuşlardır. 1940 1. Milli Eğitim Şurası’nın ardından 1948 yılına dek 21 Köy Enstitüsü açılmıştır. 1954’te tüm öğretmen okulları İlk öğretmen Okulu olarak birleştirilmiştir. 1973’te 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası’yla tüm öğretmenlerin yükseköğrenim mezunu olma şartı getirilmiştir. 1974’ten itibaren 2 yıllık öğretmen okulları açılmış, 4 yıllık fakülterlere geçiş süreci dönemin siyasi kargaşasından etkilenerek uzun süre gecikmiştir. 1981’de 2547 sayılı Yükseköğretim yasasıyla, öğretmen yetiştiren tüm kurumların üniversite bünyesinde yer alması kararına varılmıştır. Böylece öğretmen yetiştirme Eğitim Fakülteleri tarafından gerçekleştirilmesi sürecine geçilmiştir. 1989 yılından itibaren de tüm kademelere öğretmen yetiştiren bu fakültelerin tüm bölümlerinin öğrenim süresi 4 yıl çıkarılmıştır (Seferoğlu, 2009).

Sistemdeki değişim bu şekildeyken, mezun öğretmenler halen görev yaptığı için öğretmenlerin profiline bakıldığında çok büyük bir çeşitlilik olduğu da inkâr edilemez bir gerçektir. MEB belli başlı hizmetiçi eğitimlerle bu çeşitliliğin etkilerini azaltmaya çalışmışsa da, yeterli düzeyde olması mümkün olmamıştır. Milli Eğitimin bünyesinde bu çeşitlilik mevcutken, çağımızda yaşanan hızlı değişim ve gelişim üniversitelerin Eğitim Fakülteleri’nde de yapılanmanın gerekli olduğu sinyallerini vermiştir. Bu anlamda büyük değişiklikler 1998ve 2006 yıllarında YÖK tarafından yapılmış, öğretmen yetiştiren programlar yeniden düzenlenmiştir. 1998 yılında öğretmenlerin yetiştirilme modelleri, bu eğitimin süresi, program adları, içeriği, bakanlık iş birliği, eğitim ve istihdamın uyumu gibi konular ele alınıp düzenlenmiştir. 2006 yılında öğretmen yetiştirme programlarında çağımızın gerektirdiği bilgi ve beceriler dikkate alınarak güncellemeler yapılmıştır (Seferoğlu, 2009).

2.6.1. Öğretmen Yetiştirme Uygulamaları, Alandaki Gelişmeler ve Öğretmenlik Mesleği

Seferoğlu’na (2009) göre, artık toplum olarak kalkınabilmenin ve ilerlemenin ancak ve ancak okullardaki kaliteli eğitime bağlı olduğu, tüm toplumun kabul ettiği su götürmez bir gerçektir. Okullarda kaliteli eğitimin verilebilmesi de nitelikli öğretmenlerle, başarıyı yakalayarak mümkündür. Bu konuda öğretmen yetiştiren kurumlara büyük görev düşmektedir, öğretmenin niteliği ve kalitesi, yetiştirme sürecinin başından itibaren yapılandırılmalıdır. Bu konu sadece ülkemizde değil tüm dünyada gündemde olan bir konudur. Öğretmen yetiştirme ülkemizde Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan bu yana önemsenen ve ele alınan bir konu olmasına rağmen, gerek çağın hızlı değişimi gerek bazı dönemlerde yaşanan siyasi karışıklıkların da etkisiyle yetişme sürelerinde görülen farklılıklarda kaynaklanan çeşitlilik; bu alandaki standartlaşmayı oldukça zorlaştırmıştır (Bümen, 2012)

Genel kabul edilen görüşe göre eğitimin en önemli unsuru öğretmendir. Bu önemi göz önünde bulundurduğumuzda öğretmenlerin yetiştirilme süreçlerinde, mesleki eğitimlerinin başından itibaren ve görev yaptıkları süre boyunca kendilerini geliştirmelerinin de önemi ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de son yıllarda yaşanan değişim ve dönüşüm döneminde bu konu pek çok boyutuyla önemsenen ve üzerinde çalışmalar yapılan bir konu haline gelmiştir. Türkiye’de gerek akademisyenler gerek politikacılar; mesleki gelişim, öğrenme ve donanım konusunda eksiklikler olduğunu farklı platformlarda dile getirmektedirler. Bu yetersizliklerin giderilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı uzaktan, merkezi ve mahalli hizmetiçi eğitimler düzenlemektedir. Bu çabalar yerinde ve umut verici olmasına rağmen, hızlı yaşanan değişim ve dönüşüme ayak uydurmak için yeterli ölçüde olmadığı bir gerçektir. Bunu etkileyen faktörlerde sistemsiz sıkıntıların etkisi kadar öğretmenlerin yaklaşımlarının da etkisi vardır. Öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda merkezi ve yukarıdan hareketlendirilen bir sistem ve anlayış yerine, öğretmenlerin istekli ve talepkar olduğu aşağıdan yukarıya hareketlendirilen bir sistemin ve anlayışın oluşturulması gerekir (Yaylacı,2013).

Son dönemde bakanlığın seminer ve kurs programlarına ilaveten farklı kuruluşlar da öğretmenlere yönelik programlar düzenlemektedir. ERG, İNTEL, ÖRAV bunlardan bazılarıdır. ÖRAV (Öğretmen Akademisi Vakfı), öğretmenlerin mesleki gelişimini odak noktası yapmış olan ilk ve tek sivil toplum örgütüdür. İlk projesi ‘Öğretmenin Sınırı Yok’ projesinde 5 yılda 200.000 öğretmene ulaşılması hedeflenmiştir. Yine çeşitli projeler ve eğitimlerle öğretmenlere hizmet vermekte, mesleki gelişim ve öğrenmelerine katkıda bulunmaktadır. Bu gibi sivil toplum kuruluşlarının sürece katkısı da önemsenecek kadar fazladır (Bümen, 2012).

2.7. Öğretmenlik Mesleki Gelişiminin Önündeki Engeller

Bümen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar’a (2012) göre, Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmeleriyle ilgili yoğun çabalar yarım asırlık bir geçmişe ve deneyime sahip olmasına rağmen, çözülememiş zorluklarla da karşı karşıyadır. Belli başlı mesleki gelişim çalışmaları yapılsa bile, bu etkinliklere katılan öğretmenlerin sadece yüzde 25’i etkinliklerin yararlı ve anlamlı olduğunu düşünmektedir. Katılım konusunda da ciddi sıkıntılar mevcuttur. Öğretmenlerin bu etkinliklere katılmama sebepleri olarak ders programlarının uymaması ve zaman kısıtlılığı, özel hayatla ilgili ve ailevi sorumlulukların da ayrıca zaman ve çaba gerektirmesi, kendilerine uygun bir etkinliğin bulunamaması gibi etkenlerden bahsedilebilir. Ayrıca bu etkinliklere katılım profili incelendiğinde, yaş ilerledikçe katılımın düştüğü ve hevesin azaldığı gerçeğine rastlanmaktadır. Türkiye’deki sistemin yapısına bakıldığında ise özel okul öğretmenlerinin devlet okulu öğretmenlerine göre daha etkin katılım sağladıkları da belirlenmiştir. Bunun yanı sıra farklı branşlarda öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda, katılımcı öğretmenlerin etkinliklerle ilgili görüş ve algıları olumsuzdur. Anlatıma dayalı, uygulamaya dönük örneklerin az olduğu, fiziki şartların ve konaklama imkanlarının kötü olduğu ve zamanın nitelikli kullanılmadığı gibi hususlar nedeniyle bu görüş ve algılar olumsuz olmaktadır. Sorunun bir diğer boyutu da öğretmenler kaynaklıdır. Türkiye’de öğretmen gelişimi ve mesleki öğrenmesi için düzenlenen eğitimlerde katılımcıların öğrenciler-tatilciler-mahkumlar diye sınıflandırılması olayın vehametini de ortaya koymaktadır. Maalesef büyük çoğunluğunda mecburiyet ve ilgilinmiş olma hissiyatı vardır. Zaten araştırma bulguları, öğretmenlerin böyle bir gelişim ve öğrenme sürecine ihtiyaç hissetmediklerini de ortaya koymaktadır (Bümen, 2012)

Öğretmenlerin mesleki gelişimi ve mesleki öğrenmelerinin önündeki engeller aşağıdaki şekilde listelenebilir (İlğan, 2013)

- ✓ Bakanlığa ait uygulamaların yeterli ve etkili bulunmaması
- ✓ Mesleki gelişim ve öğrenme için güdüleyici etkenlerin sistem içerisinde mevcut olmaması
- ✓ Eğitim programları belirlenirken öğretmenlerin ilgi beklenti ve ihtiyaçlarının gözetilmemesi, fiziki ortam ve uygulama süresinin tepeden inme olup uyarlanmaması
- ✓ Program içeriklerinin öğretmenlerin seçme özgürlüğünü kısıtlayıcı olması
- ✓ Öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenme konusunda ilgisiz kalmaları, gündemlerine almamaları ve zaman faktörünü ön plana çıkarmaları
- ✓ Seminer, kurs ve konferansların dışında farklı gelişim modellerinin gözardı edilmesi ve bunlardan yararlanılarak etkinlik uygulamalarının çeşitlendirilmemesi
- ✓ Öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenme süreçlerinde Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerle gerekli işbirliğinin kurulmaması
- ✓ Uygulamalı etkinlikler yerine teorik bilgi aktarımında ısrar edilmesi
- ✓ Sürecin belli bir plan dahilinde ve uzun süreli hedefleri olacak şekilde yürütülmemesi, başlangıç yapılan süreçlerin yarım bırakılması ve anlık gününbirlik uygulamaların kısır döngüsü içerisinde kalınması
- ✓ Öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenme kapsamında kazandıkları bilgileri, edindikleri becerileri uygulama alanı olan okulların; bu uygulamalara ve bu bilgi ve becerileri kullanmalarına olanak vermemesi

İlğan (2013), öğretmen daha iyi bir öğretmen olmak için ihtiyaç hissetmezse, yaşam boyu öğrenmeyi benimsememişse, iş arkadaşları ve iş çevresi öğretmeni bu konuda desteklemezse, eğitim sistemi ve okul içerisinde öğretmeni teşvik edecek bir ödül sistemi yoksa, okul müdürünün bu konuda isteği ve desteği yerinde olmazsa, ailesinden ve arkadaşlarından destek ve teşvik alamazsa; mesleki gelişim ve mesleki öğrenmenin sürekliliğinin olamayacağını ifade etmiştir. Zaman yetersizliği ve finansman kısıtlılığı da söz

edilebilecek başka engellerdir. Seferoğlu'na (2009) göre öğretmenlik yalnız bir meslektir ve de bu durum öğretmen yeterliliklerini ve mesleki gelişim süreçlerini etkilemektedir. Öğretmenlerde pek çok meslekteki gibi, meslektaşlarıyla bilgi ve deneyim paylaşma kültürü genel anlamda oturmamıştır ve oluşmamıştır. Öğretmenler genelde bunu meslektaşları arasında küçük düşmemek kaygısıyla yaparlar ve böylece karşılıklı olumlu etkileşimin önünü kapatırlar (Seferoğlu, 2009).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı öğretmen mesleki öğrenmesini etkileyen faktörlerin incelenmesidir. Nitel araştırma yöntemi ve durum çalışması deseniyle gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması deseni olayların derinlemesine incelendiği, veri toplaması yapılarak gerçek doğal ortamında neler olduğuna bakıldığı çalışmalardır. Durum çalışmalarında durumun bileşenleri incelenir, niçin ve nasıl sorularına cevap aranır (Subaşı ve Okumuş, 2017). Bu sebeple öğretmen mesleki öğrenmesini etkileyen faktörlerin incelenmesini amaçlayan çalışmamızda durum çalışması deseni tercih edilmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Bu çalışmanın katılımcıları, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme kullanılarak seçilmiştir. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme yönteminde, araştırmacının kolay ulaşabileceği durum seçilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu sebeple yaşadığımız Samsun İli Atakum İlçesinde yer alan ilkököl ve ortaokulda görev yapan 10 öğretmen katılımcı olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Görüşmelerde katılımcıların adı ve soyadı gizli tutulmuştur.

Tablo 1. Katılımcı Profili

| Katılımcı | Cinsiyet | Yaş | Kıdem | Branş-Okul Türü |
|-----------|----------|-----|-------|---------------------------------|
| K1 | K | 58 | 36 | Türkçe -Ortaokul |
| K2 | E | 41 | 18 | Bilişim Teknolojileri- Ortaokul |
| K3 | K | 42 | 20 | Sosyal Bilgiler-Ortaokul |
| K4 | K | 40 | 15 | Okul Öncesi Öğretmeni-İlkokul |
| K5 | E | 54 | 24 | Sınıf Öğretmeni-İlkokul |
| K6 | E | 44 | 22 | Sosyal Bilgiler-Ortaokul |
| K7 | E | 38 | 17 | İngilizce-Ortaokul |
| K8 | K | 37 | 14 | Türkçe -Ortaokul |
| K9 | K | 45 | 22 | Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi |
| K10 | K | 42 | 19 | Matematik-Ortaokul |

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu alan yazına ve uzman görüşlerine dayanılarak oluşturulmuştur.

Görüşme formundaki sorular, Samsun ilinin Atakum ilçesinde görev yapan öğretmenlerle birlikte hazırlanmıştır.

Formda öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen faktörlerin incelenmesine ilişkin sorular bulunmaktadır. Formdan bazı örnek sorular şöyledir:

- ✓ Mesleki gelişim ve öğrenme nedir? Bu süreci nasıl anlamlandırıyorsunuz?
- ✓ Öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen etmenler nelerdir?
- ✓ Türkiye'de öğretmenlerin mesleki öğrenmesini destekleyici ve teşvik edici faaliyetler nelerdir?

3.4. Verilerin Toplanması

Nitel araştırmada araştırmacı verilerin toplanması sürecine dahil olur, katılımcı yol izler (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Nitel araştırmanın yapısı gereği verilerin toplanmasında etkin bir tavra sahip olan araştırmacı, katılımcılarla birebir etkileşim kurmuş; araştırmamız kapsamında görüşme yapılan öğretmenlere çalışmayla ilgili bilgi vermiş ve açıklama yapmış, öğretmenin boş dersinde veya mesai bitiminde, okulun veya öğretmen odasının sessiz bir köşesinde birebir görüşme yapılarak ve ses kaydı alınarak verilerin toplanması gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu görüşmelerde alınan notlar ve ses kayıtları, araştırmamızda temel veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Görüşmeler ortalama 30 dakika sürmüştür.

Verilerin toplanmasında etik kural ve ilkelerine riayet edilmiştir. Mevzuat etiği gereği katılımcıların ne amaçla çalışmada yer alacağı, bilgilerin ne şekilde kullanılacağı konusunda açıklama yapılmalıdır. Uygulama etiği gereği araştırmaya katılan bireylerin görüşmeler sırasında ortaya çıkabilecek öngörülemez durumlarında, gereken doğru insani tavırlar takınılmalı, bireylerin duygularına, düşüncelerine, konularına, hassasiyetlerine, özel hayatın zarar görmemesine saygı gösterilmesi son derece önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Veri toplama sürecinde bu hususlara azami dikkat gösterilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın veri toplama sürecinin ardından verilerin aslına uygun şekilde kodlanması ve analizin bu doğrultuda yapılması gerekir ve bu hassasiyet, çözümlenen verilerden türetilecek yayınların da etik kuralları ihlalinin önünde geçer. Ortaya çıkacak yayınlarda özel hayatın gizliliğine saygı gereği kimliklere ve yaşantılara dair ipuçlarına yer vermektense özellikle kaçınılması; gereksiz abartılı tonlama ve vurgulamalara, dikkat çekici ve medyatik bir dil kullanılmasına kaçınılması gereklidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Veriler analiz edilirken bu etik kurallarına dikkat edilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi ve betimsel analiz kullanılmıştır. Betimsel analizle, durum ve olay incelemesi yapılır, bulgular incelenir, içerik analiziyle veriler tanımlanır, benzer ve ilişkili yönleri belirlenerek yorumlanır (Karataş, 2015).

Betimsel analizde elde edilen bulgular düzenlenir ve yorumlanarak okuyucuya sunulur. Amacımız budur ve bu amaç doğrultusunda veriler açık bir biçimde betimlenir. Anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilir. Sonrasında bu betimlemeler yorumlanır, neden-sonuç ilişkileri irdelenir, anlamlandırılır ve sonuçlara ulaşılır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Çalışmamızda yer yer katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmış ve betimlemeler zenginleştirilmiş, bu betimlemelerden hareketle çıkarımlarda bulunulmuştur. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analiziyle daha derin bir işlemde geçirilir. İçerik analizi sayesinde verilerin içinde kodlanmış farklı gerçekler de keşfedilir ve okuyucuya sunulur (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Çalışmamızın veri analizi bu çerçevede gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUM

Katılımcı öğretmenlerin, yönelttiğimiz sorulara verdikleri cevaplar çözümlenerek tema ve kodlara ulaşılmıştır. Öğretmen mesleki öğrenmesini etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla, farklı branşlardan öğretmenlerle, yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak gerçekleştirilen görüşmelerde; ulaşılan ana temalar ve kodlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Mesleki Gelişim Ve Öğrenme Süreçlerine İlişkin Görüşleri

| Temalar | Kodlar | F |
|--------------------------------------|---|---|
| Mesleki gelişim ve öğrenme süreçleri | Çağın getirdiği değişiklik ve yeniliklere uyumdur | 9 |
| | Ömür boyu devam eden süreçtir | 8 |
| Mesleki öğrenme şekilleri | Gönüllülük esasına dayalı faaliyetler | 8 |
| | Öğretmen ilgi ve ihtiyaçlarına uygun çalışmalar | 8 |
| | Hizmet içi eğitim, seminer kurs ve çalıştaylar | 7 |

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların mesleki gelişim ve öğrenme süreçlerine ilişkin görüşlerinin iki tema altında toplandığı görülmektedir. Bu temalar, mesleki gelişim ve öğrenme süreçleri ve mesleki öğrenme şekilleridir. Katılımcıların mesleki gelişim ve öğrenme süreçleriyle ilgili en çok dile getirdikleri iki husus; çağın gerektirdiği değişiklik ve yeniliklere uyum demek olduğu, ömür boyu devam eden bir süreç olduğudur.

Mesleki gelişim ve öğrenme süreçleri temasında 10 katılımcıdan 9 unun özellikle vurguladığı çağın gerektirdiği değişim ve gelişmelere uyum konusudur. Neredeyse tüm katılımcılar mesleki gelişim ve öğrenme ile çağın yeniliklerine uyum sağlamayı birbirinden ayrılmaz olarak görmektedirler.

Katılımcı 1'in '*çağımızın getirdiği değişen ve gelişen koşullarda uyum sağlayabilmek için mesleki gelişimin gerekli ve önemli olduğuna inanıyorum, nünün için eğitim ve gelişim imkanlarının zenginleştiği günümüzde tüm fırsatların değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum*' ifadesi durumu güzel özetlemiştir. Katılımcı 3, mesleki gelişim ve öğrenme sürecini, '*çağın getirdiği gelişim ve yeniliklere, gereksinimlere uygun olarak alanımızla ilgili gelişmelerin, yöntem ve teknikleri takip ederek gerçekleştirilen öğrenme süreci*' olarak tanımlamıştır. Katılımcı 4, özellikle bu hususa vurgu yaparak '*çağın getirdiği değişim ve yenilikler mutlaka takip edilmelidir*' ifadesini kullanmıştır. Katılımcı 5, '*gelişen ve değişen sosyal, ekonomik, teknolojik yapılar; bireylerin özellikle biz eğitimcilerin mesleğimizdeki gelişmeleri yakından takip etmemizi ve kendimizi buna ayak uydurarak yenilememizi gerekli kılmaktadır*' cümlelerini kurmuştur. Katılımcı 7, mesleki öğrenme

sürecini tanımlarken 'çağın gereksinimlerine uygun olarak, yeni yöntem ve tekniklere açık bir şekilde yürütülmesi gereken süreçtir' ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı 9, 'gelişen dünya şartları içinde öğretmenlik mesleğinin de bu şartlara uyum sağlamasının zorunlu olduğunu' dile getirmiştir.

Mesleki gelişim ve öğrenme süreçleri ile ilgili yaptığımız görüşmeler sırasında katılımcıların üzerinde durduğu bir diğer nokta, ömür boyu devam etmesidir. Değişimin sürekli olduğu dünyada, gelişim ve öğrenmenin önemini vurgulayan katılımcılar; dünyadaki bu değişimin hep devam edeceğini, bu sebeple de gelişim ve öğrenmenin de hep devam etmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcı 6'nın 'bir öğretmenin kendini geliştirmesi, öğrenmesi ve güncellemesi şarttır' ifadesi; Katılımcı 7 ve katılımcı 8'in 'mesleki gelişim ve öğrenme ömür boyu devam eden bir süreçtir' ifadeleri; katılımcıların bu hususu ne derece önemli gördüklerini ortaya koymaktadır. 'Kendimizi sürekli yenilemeliyiz, mesleki gelişim ve öğrenmeyi durağan olmayan devamlılığı olan bir süreç olarak görmeliyiz, mesleki gelişimle kendimizi değiştirme ve değiştirme sürecini de yaşıyoruz' ifadeleri de diğer katılımcılara aittir.

Mesleki öğrenme şekilleri temasında 10 katılımcıdan 8'inin özellikle vurguladığı, gönüllülük esasıdır. Katılımcı 3'ün, 'kurs, seminer, hizmet içi eğitim gibi tüm çalışmalar ancak gönüllülük esasına göre yürütülürse, mesleki gelişimimize ve çağı yakalamaya yardımcı olur' ifadeleri meseleye verdiği önemi oldukça net açıklamaktadır. Yine 10 katılımcıdan 8'i mesleki gelişim ve öğrenme faaliyetlerinin ve eğitimlerin planlanmasında ve gerçekleştirilmesinde, öğretmenin ilgi ve ihtiyaçlarına uygunluğun gözetilmesinin önemine değinmiştir. 'Öğretmenin ilgi ve ihtiyacının göz önünde bulundurulması kat edeceğimiz yolda büyük başarı sağlayacaktır. Nasıl öğrencilerin bireysel farklılıkları vardır, aynı durum öğretmenler için de geçerlidir.' (Katılımcı 7)

Yine bu temada 10 katılımcıdan 7'si, mesleki gelişim ve öğrenme dendiğinde akıllarına gelenin hizmet içi eğitimler, seminerler, kurs ve çalıştaylar olduğunu dile getirmişlerdir. Katılımcı 2, bu konudaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: 'Hizmet içi eğitimler, kurslar, seminerler ve diğer çalışmalar mesleki gelişim ve öğrenmemizde önemli rol oynar. Bu çalışmaların hangisi olursa olsun isteyen istekli olan herkese bir katkısı olacağına inanıyorum.'

Katılımcıların öğretmenlik mesleğinin genel yeterliliklerine ilişkin görüşlerini öğrenmek amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplar sonucunda oluşan tema ve kodlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Öğretmenlik Mesleğinin Genel Yeterliliklerine İlişkin Görüşleri

| Temalar | Kodlar | F |
|---|--|---|
| Öğretmenlik mesleğinin genel yeterlilikleri | Tecrübe / bilgi ve becerilerini kullanabilmesi | 7 |
| | Evrensel ahlak ilkelerine bağlılık | 6 |
| Mesleki öğrenme ve yeterlilik ilişkisi | Kendini günceller | 7 |
| | Donanım kazanır | 6 |

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların öğretmenlik mesleğinin genel yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin iki tema altında toplandığı görülmektedir. Bunlar, öğretmenlik mesleğinin genel yeterlilikleri ve mesleki öğrenme ve yeterlilik ilişkisi temalarıdır. Katılımcılar Öğretmenlik mesleğinin genel yeterlilikleri temasına ilişkin iki hususu öne çıkarmışlardır: tecrübe, bilgi ve becerilerini kullanabilmesi; evrensel ahlak ilkelerine bağlılık. Mesleki öğrenme ve yeterlilik ilişkisi temasında kendini güncelleme ve donanım kazanma noktaları öne çıkmıştır.

Öğretmenlik mesleğinin genel yeterlilikleri temasında 7 katılımcı tecrübenin önemine ve bu tecrübeyle birlikte bilgi ve becerileri kullanmanın önemine, bu bilgi ve beceriler kullanıldıkça yeni tecrübeler edinileceğine, bu durumun öğretmenlik mesleğini yeterli biçimde sürdürebilmek için gerekli olduğuna vurgu yapmıştır. Katılımcı görüşleri aşağıdadır:

'Deneyimlerin yeni bakış, yeni davranış geliştirmemize katkısı olduğunu düşünüyorum. Okulların, mesleğin yeterlilikleri ve beceriler geliştirmek ve tecrübeler edinmek için bize yararı olan ortamlar olduğunu düşünüyorum.' (Katılımcı 1)

'Bir öğretilimde meslek yeterlilik mutlaka olmalıdır. Mesleki becerisi olmayanların mesleğini severek yapabileceğine inanmıyorum. Severek yapılmayan bir meslekte tecrübe de edinilemez ve başarılı olunamaz' (Katılımcı 2)

Öğretmenlik mesleğinin genel yeterlilikleri ile ilgili yaptığımız görüşmeler sırasında katılımcıların üzerinde durduğu bir diğer nokta, evrensel ahlak ilkelerine bağlılıktır. Katılımcı 2, konuyla ilgili 'mesleki beceri kadar , nitelik ve ahlak da çok önemlidir. Bir öğretmenin okul kapısından içeri girdiğinde öğretmen kimliğine

yakışan, çocuklara duruşuyla model olan nitelikte olmalı, bunu toplumda da sürdürmeli bu nasıl bir öğretmen dedirtmemelidir' ifadelerini kullanmıştır. Yine diğer görüşler şu şekildedir:

'Öğretmen ahlak kurallarına göre hareket eden, dürüst, hakkaniyetli, adil, erdemli insanlar olmalı ki öyle öğrenciler yetiştirebilsin' (Katılımcı 7)

'Ulusal ve evrensel değerlere önem verme öğretmenin en önemli hasletlerindedir' (Katılımcı 6)

Mesleki öğrenme ve yeterlilik ilişkisi temasında kendini güncelleme ve donanım kazanmanın öne çıktığını görürüz. Katılımcı 8, 'kendisini yenileyen öğretmen, yeniliklere de açık olur' ifadelerini kullanmıştır. 'Mesleki gelişimine ve mesleki öğrenmeye önem veren öğretmen, güncel müfredat ve yeniliklere göre sürekli kendini de günceller, yetiştirir, donanım kazanır.' (Katılımcı 10)

Katılımcıların öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenme çalışmalarına ilişkin görüşlerini öğrenmek amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplar sonucunda oluşan tema ve kodlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Katılımcıların Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Ve Öğrenme Çalışmalarına İlişkin Görüşleri

| Temalar | Kodlar | F |
|--|--------------------------------|---|
| Mesleki öğrenme çalışmaları | Akademik gelişmelerin takibi | 6 |
| | Seminer ve kurslar | 6 |
| | Teknolojik gelişmelerin takibi | 5 |
| Mesleki öğrenmenin öğrenci başarısına etkisi | Verimli çalışılan sınıf ortamı | 7 |
| | Öğretimin etkililiği | 7 |

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenme çalışmalarına ilişkin görüşlerinin iki tema altında toplandığı görülmektedir. Bunlar, mesleki öğrenme çalışmaları ve mesleki öğrenmenin öğrenci başarısına etkisi temalarıdır. Katılımcılar mesleki öğrenme çalışmaları temasına ilişkin üç hususu öne çıkarmışlardır: akademik gelişmelerin takibi, seminer ve kurslar, teknolojik gelişmelerin takibi, mesleki öğrenmenin öğrenci başarısına etkisi temasında verimli çalışılan sınıf ortamı ve öğretimin etkililiği noktaları öne çıkmıştır.

Mesleki öğrenme çalışmaları temasında 6 katılımcının akademik gelişmelerin takibi üzerinde durduğunu görmekteyiz. 'Ömür boyu devam eden mesleki öğrenme sürecinde öğretmen mesleğiyle ve alanıyla ilgili akademik gelişmeleri takip ederse, kendi gelişimine katkı sağlar.' (Katılımcı 10) Katılımcı 1, 'Mesleğimiz eğitim fakültesinde öğrenilir ama sonrasında orada öğrenmediğimiz çalışmaları da yapmamız gerekir. Örneğin ben okulda drama dersi almadım ama drama dersi vermem gerekti. Ben de akademik yayınları takip ederek kendimi geliştirdim ve bu dersi verebildim' cümleleriyle akademik gelişimin üniversite sonrasında da devam edebileceğini ve devam etmesi gerektiğini belirtmiştir.

Mesleki öğrenme çalışmaları temasında katılımcılar ele alınan bir diğer başlık mesleki öğrenmenin seminer ve kurslar yoluyla olabileceğidir. 10 katılımcıdan 6'sı seminer ve kursların öğretmenlerin öğrenmeye devam etme sürecinde yer kapladığını düşünmektedir. Katılımcı 2, 'öğretmenlerin eksik yönlerini tamamlamaları için seminer ve kursların öğretmenlere fırsatlar sunduğunu' dile getirmiştir. Katılımcı 9 ise 'seminer ve kursların her birinin öğretmenler için birer öğrenme ortamı olduğunu ama geleneksel ve didaktik tarzda yürütülen kurs ve seminer süreçlerinin değiştirilmesi, daha eğlenceli ve etkili bir hale getirilmesi gerektiğini' söylemiştir.

Teknolojik gelişmelerin takibinin öğretmenlerin mesleki öğrenmesinde önemli olduğu, görüşmelerimizde öne çıkan diğer husustur. Katılımcıların öğretmenlerin teknolojik gelişmelerin takibiyle ilgili şu ifadelerde bulunmuştur:

'Öğretmenlerin mesleki öğrenme serüveni, alan yeterliliği için güncel kaynak ve teknolojileri takip ederek sınıftaki öğrenme sürecine uygulamasıdır.' (Katılımcı 10)

'Öğrenciler bilgisayar ve teknoloji sayesinde artık çok farklıdır, doğal olarak ilgi ve ihtiyaçları artmış, soruları çeşitlenmiştir. Tüm bunlara cevap verebilmek için öğretmen de kendini hazırlamalıdır.' (Katılımcı 9)

Mesleki öğrenmenin öğrenci başarısına etkisi temasında 7 katılımcı verimli çalışılan sınıf ortamı hususuna değinmiştir. Katılımcılar düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmiştir: 'Kendini sürekli geliştiren öğretmen başarılı olur. Başarılı olan öğretmen öğrenci ve veliden takdir görür Bu öğretmenler sınıf hakimiyetinde, öğrenci iletişiminde sorun yaşamazlar.' (Katılımcı 2)

'Kendi gelişimleri için gayret gösteren öğretmenler, sınıflarında da verimli ve gerçekçi bir öğrenme ortamı oluşturabilirler.' (Katılımcı 10)

10 katılımcıdan 7'si mesleki öğrenmenin, öğretimin etkililiği artırdığını ifade etmiştir. Katılımcı görüşleri aşağıdadır:

'Kendini yenileyen, çağı yakalayan, bilgisini rehberliği ile birleştiren, mesleki açıdan kendini geliştiren öğretmen vizyonu gereği öğrenci üzerinde daha etkili olur. İlgi çeker, öğrenciyi motive eder, başarısını artırır.' (Katılımcı 3)

'Kendini yenileyen öğretmenin öğrencilerinin başarısı artar. Öğrencileri de yeniliklere açık olur.' (Katılımcı 8)

'Öğretmenin kendini yetiştirmesi konusundaki isteği ve çabası, öğrencilerinin başarısını da aynı doğrultuda artıracaktır.' (Katılımcı 5)

'Mesleki gelişim ve öğrenme sürecinde, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemler daha somut ve gerçekçi bir şekilde tespit edilebilir. Öğrencilerin ihtiyaçları net bir biçimde ortaya koyulup değerlendirilebilir. Bu tespit ve değerlendirmeler öğretmene yol gösterir ve öğrenci başarısı artar.' (Katılımcı 6)

Katılımcıların öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerini öğrenmek amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplar sonucunda oluşan tema ve kodlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Öğretmenlerin Mesleki Öğrenmesini Etkileyen Faktörlerle İlgili Görüşleri

| Temalar | Kodlar | f |
|--|----------------------|---|
| Öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen etmenler | Sunulan fırsatlar | 7 |
| | Çalışma şartları | 5 |
| Öğretmenlerin mesleki öğrenmesini engelleyen faktörler | Motivasyon eksikliği | 7 |
| | Zaman yetersizliği | 6 |

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen faktörlerle ilgili görüşlerinin iki tema altında toplandığı görülmektedir. Bunlar, öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen etmenler ve öğretmenlerin mesleki öğrenmesini engelleyen faktörler temalarıdır. Katılımcılar öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen etmenler temasına ilişkin iki hususu öne çıkarmışlardır: sunulan fırsatlar, çalışma şartları. Öğretmenlerin mesleki öğrenmesini engelleyen faktörler temasında motivasyon eksikliği ve zaman yetersizliği noktaları öne çıkmıştır.

Öğretmenlerin mesleki öğrenmesini etkileyen etmenler temasında öne çıkan hususlardan biri öğretmenlere sunulan fırsatlar olmuştur. Katılımcılar tarafından, öğretmenlerin karşılarına çıkan fırsatları değerlendirerek mesleki gelişim ve öğrenmelerini sürdürdükleri, okul yönetimin de bu fırsatları sağladığı ve teşvik ettiği takdirde bu sürecin çok daha sağlıklı ve çarpan etkisiyle ilerleyeceği üzerinde durulmuştur.

'Öğretmenin gerçek uygulamalarıyla ve okul gelişim planıyla örtüşen fırsatlar, okul yönetimi, amirler, sistem ve meslektaşlar tarafından öğretime sunulursa; mesleki gelişim ve öğrenme gerçek anlamını bulacaktır.' (Katılımcı 6).

'Öğretmenin kendisini huzurlu hissettiği meslektaşlarıyla ve okul idaresiyle uyumlu çalıştığı ortamlar, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsatlardır.' (Katılımcı 5).

'Öğretmenin kendi mesleki gelişimi ve öğrenmesi için kendi fırsatların da peşine düşmesi ve sunulan fırsatları iyi değerlendirmesi gerektiğini' (Katılımcı 7)

İnceleyeceğimiz diğer başlık, çalışma şartlarıdır. Katılımcılar, öğretmenler çalışma şartlarının her alanı olduğu gibi mesleki öğrenmeyi de etkilediğini farklı boyutlarıyla değerlendirmişlerdir. Katılımcı 8, 'çalışma saatleri, çalışma ortamındaki kişiler arası ilişkiler öğretmenlerin mesleki gelişimini etkilemektedir.' cümlelerini kurmuştur. Katılımcı 6, 'öğretmenlerin mesleki öğrenmesinin, işin içine yerleştirilmiş ve öğretim odaklı olması gerektiğini, çalışma şartlarının da bu doğrultuda düzenlenmesi gerektiğini' belirtmiştir. Katılımcı 10, 'öğretmenlerin çalıştığı okulun bulunduğu bölgenin özelliklerinin ve ekonomik koşulların da çalışma şartlarını ve bu değişkenlerin dolaylı olarak mesleki gelişim ve öğrenme süreçlerini etkilediğini' söylemiştir.

Öğretmenlerin mesleki öğrenmesini engelleyen faktörler teması ele alındığında 7 katılımcının motivasyon eksikliğinden bahsettiği görülmüştür. 'Öğretmenlerin iç motivasyonlarının eksikliğinin yanı sıra çevresel faktörlerle de motivasyonu düşürülmesi ve yeterince takdir görmemenin getirdiği bir sonuç olarak, mesleki gelişim ve öğrenme süreçleri de olumsuz etkilenmektedir.' (Katılımcı 7) Katılımcı 2 düşüncelerini, 'geldiğimiz noktada velilerin çuk müdahaleciliği, öğrenciye verilen özgürlük adı altında gereksiz sınırsızlık, sistemin ve amirlerin öğretmenleri korumaması ve öğretmenin elindeki zayıf yaptırım gücü, çalışma

motivasyonunu dahi düşürmekte, bu durum da devamında mesleki gelişim ve öğrenme süreç olumsuz etkilenmektedir' şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı 8 ve Katılımcı 3, öğretmenlerin 'hazırbulunuşluğunun motivasyonu, motivasyonun da mesleki gelişim ve öğrenme isteklerini etkilediği' üzerinde durmuşlardır.

10 katılımcıdan 6'sı zaman yetersizliği konusunu vurgulamışlardır. Katılımcı 6, 'öğretmenin mesleki performansının ve mesleki gelişim faaliyetlerinin zaman faktöründen büyük ölçüde etkilendiğini, okulda farklı işlerden zaman bulunmasının zor olduğunu, okul dışı zamanlarda da evle veya özel hayatla ilgili sorumlulukların çok fazla vakit aldığını, öğretmenlerin eşler veya aileler tarafından desteklendiği takdirde mesleki gelişim ve öğrenme faaliyetlerine daha iyi vakit ayırabildiklerini' belirtmiştir. Katılımcı 10, 'öğretmenlerin sistem kaynaklı iş yükünün çok fazla olduğunu, bunun da mesleki gelişim ve öğrenme faaliyetlerine ayrılacak zamanı çok kısıtladığını' dile getirmiştir.

Katılımcıların ülkemizde öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmesi çalışmalarına ilişkin görüşlerini öğrenmek amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplar sonucunda oluşan tema ve kodlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Katılımcıların Ülkemizde Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Ve Öğrenmesi Çalışmalarına İlişkin Görüşleri

| Temalar | Kodlar | f |
|---|--|---|
| Destekleyici ve teşvik edici faaliyetler | Öğretmenlerin ilgi ve istekleri doğrultusunda düzenlenen çalışma programları | 7 |
| | Sivil toplum kuruluşlarının iş birliği | 5 |
| Öğretmenlerin kendi mesleki gelişim ve öğrenmeleri için yürüttükleri çalışmalar | Yayımları takip etmek | 7 |
| | Teknolojik gelişmeleri takip etmek | 7 |
| | Hizmet içi eğitim ve kurslara katılım | 6 |

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların ülkemizde öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmesi çalışmalarına ilişkin görüşlerinin iki tema altında toplandığı görülmektedir. Bu temalar, destekleyici ve teşvik edici faaliyetler, öğretmenlerin kendi mesleki gelişim ve öğrenmeleri için yürüttükleri çalışmalar temalarıdır. Katılımcıların destekleyici ve teşvik edici faaliyetlerle ilgili en çok dile getirdikleri iki husus; öğretmenlerin ilgi ve istekleri doğrultusunda düzenlenen çalışma programları, sivil toplum kuruluşlarının işbirliğidir. Öğretmenlerin kendi mesleki gelişim ve öğrenmeleri için yürüttükleri çalışmalar temasında yayımları takip etmek, teknolojik gelişmeleri takip etmek, hizmet içi eğitim ve kurslara katılım başlıkları öne çıkmıştır.

Destekleyici ve teşvik edici faaliyetler ana temasında öğretmenlerin ilgi ve istekleri doğrultusunda düzenlenen çalışma programları hususu en çok öne çıkan husustur. Katılımcılar, ilgi ve istekler dikkate alınarak çalışma programları ve faaliyetler düzenlendiğinde çok daha iyi sonuçlar alındığında hemfikir olmuşlardır. Katılımcı 8, 'öğretmenlerin ilgi ve istekleri doğrultusunda düzenlenecek faaliyetlerin daha teşvik edici ve yararlı olduğunu, zorunlu veya neredeyse dayatma ile yapılan faaliyetlerin büyük ölçüde formalitede kaldığını' dile getirmiştir. Katılımcı 10, 'artık uzaktan eğitim ve bakanlığın merkezi faaliyetlerine bakıldığında, çeşitliliğin arttığını ve çok sayıda alternatifin olduğunu, böylece öğretmenlerin kendi istek ve ilgilerine göre olacak faaliyetlere başvurabildiklerini, bu durumun memnuniyet verici olduğunu' dile getirmiştir. Katılımcı 3, 'ilgi ve istek her alanda olduğu gibi öğretmenlerin mesleki öğrenmelerindeki verimi artırır' cümleleriyle düşüncesini ifade etmiştir.

Diğer öne çıkan nokta sivil toplum kuruluşlarının iş birliğiyle yapılan çalışmalardır. Katılımcı 10, aynen şu cümleleri kurmuştur:

'Son yıllarda mesleki gelişim ve öğrenme çalışmalarında da değişim ve dönüşümün etkilerine rastlanmakta, daha çeşitli farklı bakış açılarıyla hazırlanmış çalışmalar yaygınlaşmış, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlarla birlikte hareket edilmeye başlanmıştır. ÖRAV (Öğretmen Akademisi Vakfı) öğretmenlerin mesleki gelişimlerine odaklanmış, bakanlığımızla protokolü olan sivil toplum kuruluşlarına örnektir.'

Katılımcı 4 aynı doğrultuda 'çeşitli sosyal sorumluluk projeleri ve farklı kurumlarla paydaşlık çerçevesinde yürütülen etkinlikler, öğrenme süreçlerini olumlu etkilemekte, bizi teşvik etmekte, mesleki gelişim ve öğrenmemize katkı sağlamaktadır' ifadelerini kullanmıştır.

Öğretmenlerin kendi mesleki gelişim ve öğrenmeleri için yürüttükleri çalışmalar ana temasında ilk olarak yayımları takip etmek koduna rastlamaktayız. 7 katılımcımız bu konuda fikir belirtmiştir. Katılımcı 7, 'alanumdaki değişiklikleri ve yeni yayımları takip ederek birikimimi artırıyor, öğrencilerime de rol model oluyorum' ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı 8, 'makaleler okuyorum, eğitim alanında ve kendi alanımda yazılan kitapları okuyorum, TDK'nın yayımladığı eserleri inceliyorum, kılavuzları gözden geçiriyorum ve bu yaptıklarımın yararını mutlaka görüyorum' şeklinde kendi düşüncelerini dile getirmiştir. Katılımcı 1,

'okuyorum, gözlemliyorum, izliyorum, uyguluyorum ve dönütlerini alıyorum' cümleleriyle kendi mesleki gelişim çalışmalarından söz etmiştir. Katılımcı 10, şu ifadeleri kullanmıştır: ' kendi gelişim ve öğrenme sürecim için sürekli alanımla ilgili kaynak taraması yapıyorum ve kişisel gelişim ve öğretim stratejileri kitaplarını takip ediyorum.'

Teknolojik gelişmeleri takip etmek 7 katılımcının vurguladığı bir başka husustur. Katılımcılar teknolojiyi takip etmenin neler kazandırdığını şu şekilde ifade etmişlerdir:

'Teknolojiyi takip etmek, farklı kaynaklardan yararlanmak, meslektaşlarımla görüş alışverişinde bulunmak, gelişime destek sağlıyor. En önemlisi mesleğimi severek yapmaya çalışıyorum ve mesleki gelişimimi bu doğrultuda sürdürüyorum.' (Katılımcı 3)

'24 yıl süresince edindiğim tecrübeleri, teknolojik imkanlarla birleştirmeye çalışarak, kitap okuma zevkimi öğrencilere aşılayarak hiç bitmeyen öğrenme sürecini devam ettirmekteyim.' (Katılımcı 5)

'Yenilikleri ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ediyorum.' (Katılımcı 7)

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin kendi mesleki gelişim ve öğrenmeleri için yürüttükleri çalışmalar teması çerçevesinde 6 katılımcı tarafından hizmet içi eğitim ve kurslara katılım dile getirilmiştir. Bu konuyla ilgili görüşlerini ifade eden katılımcılar, hizmet içi eğitim ve kursların en yaygın en kolay ulaşılan çalışmalar olduğunu ve iyi planlandığı takdirde öğrenme süreçlerimize büyük katkılar sağlayabildiği üzerinde durmuşlardır. Katılımcı görüşleri şöyledir:

'Hizmet içi eğitimleri, bakanlık kurslarını, halk eğitim kurslarını önemsiyorum. Eğitim ve kurslara katılıyorum ve uygulamalarda öğrencilerime aktarım yapıyorum.' (Katılımcı 2)

'Kurslar, seminerler, hizmet içi eğitimler, çalıştaylar, öğretmenlerin algı kalitesini yükselten çalışmalardır ve öğrenciler için de öğretmenleri için de yararlı sonuçları olmaktadır.' (Katılımcı 7).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Araştırma sonuçları katılımcıların öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenme çalışmalarını önemsediklerini göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre mesleki gelişim ve öğrenme, sürekliliği olan, mesleki eğitimden başlayarak ömür boyu devam etmesi gereken bir süreçtir. Mesleki gelişim ve öğrenme, öğretmenin mesleğinin genel yeterliliklerini de iyileştirmektedir. Mesleki gelişim ve öğrenme kapsamında düzenlenen programlarda, faaliyetlerde, seminer ve kurslar gibi çalışmalarda gönüllülük; ilgi ve ihtiyaçların gözetilmesi önemlidir. Öğretmenlerin mesleki gelişim ve mesleki öğrenme çalışmaları, öğrenci başarısını da etkiler. Fırsat sunulduğunda, okul yönetimi desteklediğinde, çalışma şartları düzenlendiğinde, destekleyici ve teşvik edici tutumlar sergilendiğinde tüm bu çalışmalardan alınan verim üst düzeye çıkar.

5.2. Tartışma

Alan yazın araştırmalarına bakıldığında, konuyla ilgili hemen hemen tüm araştırmalarda, öğretmenlerin mesleki gelişimi ve öğrenmesinin öneminden bahsedilmiştir. Bu araştırmanın sonuçları da katılımcıların, öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenme çalışmalarını önemli bulduklarını göstermektedir. Genelleyebileceğimiz anlayışa göre, öğretmen eğitimde başordur. Hal böyleyken öğretmenlerin yetiştirilmelerinden, mesleğe adım attıkları zamana; ilk tecrübelerinden, mesleklerinin sonuna kadar, gelişim ve öğrenme sürecini devam ettirmeleri de önemlidir (Yaylacı, 2013). Katılımcılarımız da mesleki gelişim ve öğrenme sürecinin ömür boyu devam ettiğini ve süreklilik arz etmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Bir öğretmenin mesleğinin gereklerini en güzel, en etkili, en verimli biçimde yerine getirebilmek için, gerekli donanım, öğretmenlik mesleğinin genel yeterliliklerinin öz tanımıdır. Öğretmenin mesleğinin gereklerini yerine getirecek donanıma sahip olabilmesi, bildiklerinin, tecrübe ettiklerinin üzerine sürekli yenisini koyabilmesiyle mümkündür (Buldu, 2014). Araştırma sonuçlarımız, mesleki gelişim ve öğrenme çalışmalarının, öğretmenlik mesleğinin genel yeterliliklerini desteklediğini göstermektedir.

Okullar birer eğitim örgütleridir ve gelişim ve öğrenme etkinlikleri, öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre planlanmış, gönüllülük gözetilmiş olmalıdır. İyi sonuçlar, ancak bu şekilde mümkündür (Can, 2004). Araştırmamızda katılımcılar gönüllülük, ihtiyaçlar ve ilgilere göre düzenlenen faaliyetlerin önemine vurgu yapmışlardır.

Alanyazın araştırmalarında öğretmenlerin gelişimi esasında, okula ve öğrencilerine fayda sağlama ve eğitimin kalitesini artırmak amacıyla hizmet eder (Özdemir, 2016). Mesleki gelişim öğrenci başarısında önemli rol oynar ve öğretmen diğer paydaşlarla birlikte bunun için çalışırlar (İlğan,2017). Mesleki gelişim nihai olarak öğretmenin gelişimi odaklı olabilir; ama öğretmenin mesleki gelişim ve öğrenmesinin geçerliliği, öğrenci öğrenmesine katkı sağladığı kadar mevcuttur, ancak o kadar kıymeti vardır (İlğan, 2013). Araştırma sonuçlarımıza göre, okuldaki öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenmeye önem vermesi ve bu faaliyetlerde yer alması, öğrenci başarısını olumlu etkilemektedir.

Araştırmalar, sadece okullarda mesleki gelişim ve öğrenme çalışmalarının yeterince desteklenmemesi, teşvik ve takdirin eksik olması değil, aynı öğretmenlerin mesleki gelişim ve öğrenme süreçlerinde kazandıkları donanımı, okullarında uygulama fırsatı bulamadıklarını da göstermektedir (Kaya ve Kartallıoğlu, 2010). Süreç, farklı etken ve değişkenlerden etkilenir. Bunlar, amirlerin desteği, ödüllendirmenin bir sisteme bağlanması, öğretmenin kendi gayreti ve hevesi, meslektaşlarından ve ailesinden destek görüp görmemesi, eğitim fırsatlarının karşısına çıkması, para, zaman gibi faktörlerdir (İlğan, 2013). Araştırma sonuçlarımız katılımcılarımızın da benzer faktörleri dile getirdiğini göstermiştir. Mesleki öğrenme faaliyetleri sırasında öğretmenlerin yaşam şartlarına, çalışma saatlerine uygun düzenlemeler yapılırsa, gönüllülük ve ilgi ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak yapılan planlamalarda bir orta yol bulunursa; çok güzel sonuçlar alınabilir. Burada okul yönetimlerinin, bakanlığın ve öğretmenlerin koordinasyonunun iyi olması; amirlerin öğretmenlere kulak vermesi, öğretmenlerin de biraz fedakarlık ve hevesle gayret etmesi gibi hususları iyileştiren bir anlayış geliştirebilirsek, öğretmen mesleki gelişim ve öğrenmesinin önündeki engellerin büyük ölçüde kalkacaktır. Öğretmenlere sunulan fırsatların artırılması için bakanlık da gerekli teşvik ve kolaylığı sağlamalı, kurumları ve kurumların paydaşlarını desteklemelidir ve daha somut adımlar atılmalıdır. Bu durumda her şeyden önce okul yönetimlerinin çalışanlarını daha destekleyen, gayret gösteren öğretmeni diğerlerinden pozitif bir şekilde ayırmasını yapıp takdir eden bir tutum içerisinde olmaları gerekmektedir. Araştırmamız, bu konuda sorumluluğu olan herkese ve kurumlara fikir verecek, adımlar atılmasına katkı sağlayacaktır.

5.3. Öneriler

İncelemenin sonucunda ulaşılan bulgular neticesinde řu öneriler ortaya çıkmıştır.

- ✓ Mesleki gelişim ve öğrenme çalışmalarının öğretmenler tarafından istekle gerçekleştirilmesi için öğretmenlerin motive edilmesi, taltif ve takdirin eksik bırakılmaması.
- ✓ Okul yönetimlerinin öğretmenleri desteklemesi, bakanlığın sahayla koordineli hareket etmesi.
- ✓ Üniversiteler, çeşitli kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılması.
- ✓ Ödüllendirici ve teşvik edici faaliyetlerin çeşitlendirilmesi ve bu tutumun eğitimle ilgili tüm kurum ve kuruluşlara yaygınlaştırılması, kültür haline getirilmesi.

KAYNAKÇA

- Ayra Mücahit & Kösterelioğlu İlker, Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Mesleki Öz Yeterlilik Algıları İle İlişkisi, E-Yeni Dünya Bilimleri Akademisi Dergisi, Ocak, 2015
- Bilge Bekir & Aslanargun Engin, Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri ve Okul Müdürlerinin Katkı Düzeyleri, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2018
- Bozak Ahmet & Yıldırım M. Cevat & Demirtaş Hasan, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Ağustos 2011/ Cilt.12, Sayı.2, sayfa 65-84
- Buldu, Mehmet (2014), Öğretmen Yeterlik Düzeyi Değerlendirmesi ve Mesleki Gelişim Eğitimleri Planlaması Üzerine Bir Öneri, Milli Eğitim Dergisi Sayı 204 Güz/2014
- Bümen Nilay T. & Ateş Alev & Çakar Esra & Ural Gonca & Acar Veli (2012), Türkiye Bağlamında Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Sorunlar Ve Öneriler, Millî Eğitim Dergisi Sayı 194 u Bahar/2012
- Can, Niyazi (2004), Öğretmenlerin Geliştirilmesi Ve Etkili Öğretmen Davranışları, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı : 16 Yıl : 2004/1, ss.103-119
- Çam Ertuđrul & Üstün Ahmet (2016), Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ile Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Arasındaki İlişki, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 9, Sayı 1, Haziran 2016, ss. 459-476

- Genç, Gülten (2010), İngilizce Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Sürecinin Önünde Algıladıkları Başlıca Engeller: Malatya İli Örneği, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Kış-2010 C.9 S.31 (103-117)
- Gökmenoğlu Tuba & Beyazova Gizem & Kılıçoğlu Alçın (2015), Mesleki Gelişim: Öğrenen olarak Öğretmen Eğitimcileri, İlköğretim Online, 14(2), 574-592
- Güleç İsmail & Çelik Seda & Demirhan Buket (2012), Yaşam Boyu Öğrenme Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme, Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi, 2/3 (Aralık /December 2012) ss. 34-48
- Gümüş Sedat & Apaydın Çiğdem & Bellibaş Mehmet Şükrü (2018), Öğretmen Mesleki Öğrenme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması, Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi Cilt:9 Sayı:17
- İlğan Abdurrahman, Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2013) Özel Sayı, 41-56
- İlğan Abdurrahman, Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi ve Denetimi, Anı Yayıncılık, Ankara,2017
- Kaçan Gülbeyaz (2004), Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişime İlişkin İsteklilik Düzeyleri, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 5 Sayı: 1 Haziran 2004
- Kaya Sema & Kartallıoğlu Serkan (2010), Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeline Yönelik Koordinatör Görüşleri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi Cilt:10 Sayı:2 Yıl:10 Aralık-2010
- MEB, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri, Ankara,2017
- Özdemir, Soner Mehmet (2016), Öğretmen Niteliğinin Bir Göstergesi Olarak Sürekli Mesleki Gelişim Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi, s. 233-244
- Seferoğlu Süleyman Sadi (2009), Öğretmen Yetiştirme Alanındaki Uygulamalar ve Gelişmeler: Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim Çalışmaları, Eğitim Bilimine Giriş, (VII. Bölüm, ss. 249-274)
- Seferoğlu Süleyman Sadi (2004), Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, 58, 40-45
- Yaman Fikriye & Yazar Taha (2015), Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği), K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi 23 (4), 1553-1566
- Yaylacı Ali Faruk (2013), Öğretmenlerin Kendilerini Geliştirmelerine İlişkin Yaklaşım Sorunu, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2013) Özel Sayı, 25-40
- Yıldırım Zeynep (2015), Sınıf Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenmeye Yönelik Yeterlik Algıları ve Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi