

KESİT AKADEMİ DERGİSİ

ISSN: 2149-9225

The Journal of Kesit Academy

Nihat ÇETİNTÜRK

Yıldız Teknik Üniversitesi

nihatcetinturk@gmail.com  ORCID

Doç. Dr. Banu YÜCEL TOY

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı

byuceltoy@gmail.com  ORCID

İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ
VE YÖNETİCİLERİNİN OKUL
TEMELLİ MESLEKİ GELİŞİME
YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

OPINIONS OF PRIMARY AND
SECONDARY SCHOOL TEACHERS
AND MANAGERS ON SCHOOL-BASED
PROFESSIONAL DEVELOPMENT



Geliş / Submitted / Отправлено: 19.02.2021

Kabul / Accepted / Принимать: 23.03.2021

Yayın / Published / Опубликованный: 25.03.2021

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Article Information

Research Article


Информация о Статье

Научная Статья

Atıf / Citation / Цитата

Çetintürk, N. ve Yücel Toy, B. (2021). İlk ve Ortaokul Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Okul Temelli Mesleki Gelişime Yönelik Görüşleri. *Kesit Akademi Dergisi*, 7 (26), 161-181.

Çetintürk, N. and Yücel Toy, B. (2021). Opinions of Primary and Secondary School Teachers and Managers on School-Based Professional Development. *The Journal of Kesit Academy*, 7 (26), 161-181.

 10.29228/kesit.49570

Bu makale İntihal.net tarafından taranmıştır.

This article was checked by İntihal.net.

Эта статья была проверена İntihal.net


intihal.net



KESİT AKADEMİ DERGİSİ

ISSN: 2149-9225

The Journal of Kesit Academy

İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN OKUL
TEMELLİ MESLEKİ GELİŞİME YÖNELİK GÖRÜŞLERİ *

OPINIONS OF PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS AND
MANAGERS ON SCHOOL-BASED PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Nihat ÇETİNTÜRK

Doç. Dr. Banu YÜCEL TOY

Öz: Sonu olmayan bir öğrenme döngüsü olarak adlandırabileceğimiz eğitimin önemli unsurlarından birisi olan öğretmenler için, mesleki gelişim çalışmaları kuşkusuz çok önemlidir. Bu anlamda okul temelli mesleki gelişim modeli, mesleki gelişim çalışmaları için alternatif bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmanın amacı ilk ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin OTMG bakış açılarını tespit etmektir. Çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme türlerinden olan maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Çalışma grubu farklı okul türlerinden 18 yönetici ve öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişimi, okul çalışanlarının iş birliği halinde yaptıkları ve okulda görev yapan herkesin mesleki gelişimin içinde olduğu mesleki çalışmalar olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca OTMG çalışmalarının en önemli katkılarından birisinin öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre eğitimler düzenlenmesi olduğu tespit edilmiştir. Yapılacak mesleki çalışmaların, bölgenin ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: Okul temelli mesleki gelişim, mesleki gelişim

Abstract: Professional development studies are undoubtedly very important for teachers, who are one of the important elements of education, which we can call an endless learning cycle. In this sense, school-based professional development model emerges as an alternative model for professional development studies. The aim of

* Bu çalışma Yıldız Teknik Üniversitesi Akademik Etik Kurul'unun 15.02.2021 tarih ve E.2102150042 sayılı onayı çerçevesinde hazırlanmıştır. Bu makale için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir. Sorumlu Yazar: Nihat ÇETİNTÜRK / This study has been prepared with the approval of Yıldız Technical University Academic Ethic Committee. No conflicts of interest were reported for this article. Corresponding Author: Nihat ÇETİNTÜRK

this study is to determine the School-based professional development (SBPD) perspectives of administrators and teachers working in primary and secondary schools. In this study, phenomenological research design was used as qualitative research design method. Maximum variation sampling was used in the study as purposive sampling type. Study group consists of 18 administrator and teacher from different school types. Semi-structured interview form was used as data collection instrument. Content analysis was used as data analysis. According to the results of the research, it was concluded that the school-based professional development of the administrators and teachers was seen as the professional studies that the school staff did in cooperation with the professional development of everyone working in the school. In addition, it has been determined that one of the most important contributions of SBPD activities is the organization of trainings according to the needs of teachers. It may be suggested that the professional studies to be conducted should be arranged according to the needs of the region and teachers.

Key words: School-based professional development, professional development

GİRİŞ

Kurumlar varlıklarını devam ettirebilmek için çevrelerindeki değişime ayak uydurmalıdırlar. Eğitim kurumlarının paydaşlarından olan okul personeli de bu değişime kayıtsız kalmamalıdır. Bilim ve teknoloji dünyasındaki hızlı gelişmeler, eğitimde yaşanan gelişmeler ve sosyal ihtiyaçlara bağlı olarak beklentilerin değişmesi, eğitim kurumlarının ve karar vericilerin harekete geçmesini zorunlu hale getirmiştir. Sonuç olarak, eğitim kuruluşlarının her alanda kendini yenilemesi, gelişmelere uyum sağlaması ve personelin kişisel ve mesleki gelişimini sürdürmesi zaruri bir hal almıştır (Tuncay Yavuz Özdemir,2016).

Öğretmenler, eğitim sürecinin en önemli unsurlarından birisi olduğu için, eğitim sisteminin hızla değişen ve giderek karmaşıklaşan bu dünyaya ayak uydurabilmesi ve kalitesinin yükseltilmesi için öncelikle öğretmen kalitesinin yükseltilmesi gerekmektedir (Altun ve Gök, 2010). Öğretmen mesleki gelişimi, öğretmenlerin mesleki becerilerini ve tutumlarını geliştirmek, daha iyi okullar oluşturmak ve nihayetinde öğrenme sürecini ve öğrenci sonuçlarını iyileştirmek için en etkili araçlardan biri olarak kabul edilmektedir (Qi, 2012). Ayrıca, mesleki gelişim müfredatı geliştirmenin ve pedagojik reformları başlatmanın bir yolu olarak da görülmektedir (Carr, McGee, Jones, McKinley, Bell, Barr and Simpson,2005). Bu sebeple, öğretmenlere yönelik mesleki gelişim programları, hemen hemen tüm eğitim sistemlerinde aralıksız olarak uygulanmaktadır.

Guskey (1986) mesleki gelişimi, öğretmenlerin sınıf uygulamalarındaki değişimi, inanç ve tutumlarındaki değişimi ve öğrencilerin başarılarındaki değişimi sağlamaya yönelik amaçlı ve organize bir çaba olarak tanımlamaktadır. Diğer taraftan, aralarında anlamlı farklılıklar olduğuna inanılmakla birlikte literatürde yaygın olan mesleki gelişim terimi, ile personel gelişimi, hizmet içi eğitim, beceri eğitimi ve sürekli eğitim gibi terimlerin birbirinin yerine kullanıldığı da görülmektedir (Bredeson, 2000). Mesleki gelişim programlarının içerikleri ve formatları açısından

dan büyük farklılıklar gösterse de çoğunlukla ortak bir amacı paylaşmaktadırlar; öğretmenlerin mesleki uygulamalarını, tutumlarını, bilgi ve becerilerini geliştirmek (Griffin, 1983). Guskey and Huberman'a (1995) göre ise, öğretmenlerin gelişimi için en temel unsur mesleki becerilerinin yenilenmesidir.

Geleneksel öğretmen mesleki gelişimi, hizmet öncesi eğitim ve yeni personel için oryantasyon, hizmet içi eğitim, işe dayalı eğitim, seminerler ve rehberlik programları gibi çeşitli şekillerde sağlanabilmektedir. Bununla birlikte, geleneksel mesleki gelişim uygulamaları hem öğrenenin hem de toplumun ihtiyaçlarını ve çıkarlarını ele almamaktadır (Darling-Hammond Hyler and Gardner, 2017).

Bu bağlamda, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) öğretmenlerin mesleki gelişime erişimini sağlamak için yatırımlar yapmaktadır. Öğretmenler de çeşitli mesleki gelişim programlarına katılmak için zaman ayırmaktadırlar. MEB öğretmenler için mesleki gelişim programları sunuyorsa da bunların çoğu geleneksel mesleki gelişim çalışmaları olup, çoğunlukla tek seferlik çalıştaylar veya seminerler şeklinde gerçekleşmekte ve çoğunlukla belirli içerik alanıyla ilgili olmaktadır (Soner Mehmet Özdemir, 2013). Bu mesleki gelişim faaliyetleri, öğretmenlerin ihtiyaç ve tercihlerini göz ardı etmesinden, zamanlama ve süre ile ilgili sorunlardan, sınıfta uygulamaya koyma fırsatlarının olmamasından, yetersiz donanım ve yer, uygun olmayan öğretim yöntem ve materyalleri gibi çeşitli nedenlerden dolayı etkili bulunmamaktadır (Uçar ve İpek, 2006).

Öğretmen eğitimi, kariyer boyu eğitim olarak anlaşılmalıdır. Kariyerlerinin başından itibaren hayat boyu öğrenenler olarak öğretmenler, kendi bireysel ihtiyaçlarına ve okullarının ve öğrencilerinin ihtiyaçlarına uygun yollarla öğrenmelerini ve gelişimlerini ilerletmelerine olanak tanıyan farklı öğretmen eğitimi biçimlerine katılabilmelidir. Öğretmenlerin bireysel mesleki öğrenimi, okuldaki gruplar içinde ve bir organizasyon olarak okul içinde sürdürülebilir değişim için gereklidir ancak yeterli değildir. Öğretmenlerin yaşam boyu mesleki eğitiminin, eğitim sistemi içinde, bireysel okullar ve bireysel öğretmenler düzeyinde planlanması ve uygulanması önemlidir. Bu bağlamda okulların öğretmenlerin mesleki gelişim meselesini sorunsallaştırarak "Okullar öğretmenlerin öğrenmesi ve gelişmesi için nasıl etkili fırsatlar yaratır?" sorusu sormalıdır. Özellikle, göreve yeni başlayan öğretmenlerin ihtiyaçlarına odaklanılmalıdır. Çünkü onların erken kariyer öğrenimi ve gelişimi, yüksek kaliteli öğretmenlerin kalıcılığı üzerinde bir etkiye sahip olacaktır (Madalińska-Michalak,2019).

Bu noktada okul temelli mesleki gelişim (OTMG) söz konusu olumsuzlukları ortadan kaldırmak ve ihtiyaçlara cevap vermek açısından önemli bir uygulamadır. OTMG modeli, okul içinde ve dışında öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri, değer ve tutumlarının gelişimini destekleyen, etkili öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmada öğretmene destek sağlayan süreçler bütünü olarak tanımlanmaktadır (MEB ,2007). McFarlen'a (2016) göre, OTMG modeli öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmeleri ve birbirlerinin çabalarını desteklemeleri amacıyla birlikte çalışabilecekleri, mesleki öğrenme topluluklarının önemli örneklerinden biridir. Bu modelde öğretmenler ihtiyaçlarını, yeteneklerini, gözlemlerini ve öz değerlendirmelerini analiz ederek kişisel ve mesleki gelişim planlarını geliştirirler (Kaya ve Kartallıoğlu, 2010). Etkili OTMG ile sınıftaki öğretmenler etkinliklerini artırabilir, öğretmenler arasındaki dostluğu pekiştirilebilir ve öğret-

menlerin moral-motivasyonuna olumlu anlamda katkı sağlayabilir. Ayrıca, etkili okul temelli mesleki gelişim, yetişmiş ve üstün nitelikli öğretmenleri okula çekmeye ve elde tutmaya yardımcı olabilir. İyi eğitilmiş öğretmenler de öğrencilerin başarılı olmasına yardımcı olabilir (Glynn,2015).

Millî Eğitim Bakanlığı da 2002 yılında Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) projesini başlatmıştır. Okul temelli mesleki gelişim ile (1) öğretmenlerin, öğrencilerinin ihtiyaçları ve okul yükümlülükleriyle ilgili olarak kendi mesleki gelişimlerini geliştirmeleri, (2) mesleki gelişim ihtiyaçlarının, kendi profesyonel toplulukları içinde karşılamaları, (3) kendi gelişimlerinden sorumlu olmaları, (4) deneyimlerini paylaşmaları ve daha az tecrübeli meslektaşlarını desteklemeleri ve (5) Okullarında öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanmaları amaçlanmaktadır (MEB, 2007). Bu proje, kendini geliştirmek ve kendi gelişim modelini oluşturmak isteyen öğretmenler için bir yol haritası sağlamıştır. 2007-2008 yıllarında 240 öğretmen projenin pilot uygulamasına katılmış ve başarılı olduğu kanıtlanmıştır. Ancak proje ülke çapında yaygınlaştırılmamıştır (Bümen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar, 2012). 2014 yılında yapılan 19. Milli Eğitim Şurasında OTMG modelinin yaygınlaştırılması yönünde tavsiye kararı alınmasına rağmen (MEB,2014) OTMG modelinin, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda uygulanmasından vazgeçilmiştir. MEB yayınladığı 2023 eğitim vizyon belgesinde öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine yönelik hedeflerini belirlemiş ancak bu hedefler arasında OTMG modeline yer verilmemiştir.

Alanyazın incelendiğinde OTMG ile ilgili farklı araştırmaların olduğu görülmektedir. OTMG modeline yönelik il ve okul koordinatörleri ile koordinatör öğretmenlerin görüşlerini inceleyen Kaya ve Kartallıoğlu (2010), koordinatörlere göre OTMG'nin güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, OTMG modelinin güçlü yönü öğretmenlerin kişisel ve mesleki yönden gelişimlerine katkı sağlaması olarak tespit edilirken, kırtasiye yükünün fazlalığı ve zaman problemi, modelin zayıf yönü olarak tespit edilmiştir. Yüksel ve Adıgüzel (2012), öğretmenlerin OTMG modeline ilişkin anket yoluyla elde edilen görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirildiği araştırmalarında, öğretmenlerin OTMG programlarına olumlu yaklaştıklarını fakat cinsiyet durumuna göre görüşlerin farklılaştığını, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran modele daha olumlu yaklaştıklarını tespit etmişlerdir. OTMG çalışmalarının okullarda öğrenen örgüt kültürü oluşturmaya katkısını inceleyen Kösterlioğlu ve Kösterlioğlu (2008), OTMG çalışmaları ile okulların yalnızca eğitim faaliyeti gerçekleştiren değil aynı zamanda sürekli kendisini geliştiren eğitim örgütleri olmasının beklendiğini tespit etmişlerdir. Yalçınkaya, Mete ve Albuz (2013) da, OTMG modelinin okul kültürüne etkisini inceledikleri araştırmalarında, okul yöneticilerinin OTMG programlarına yeterli desteği vermediklerini ve yapılan çalışmaların teşvik edilmemesi nedeniyle uygulamanın beklentileri karşılamadığını tespit etmişlerdir. Ancak OTMG odağında yapılan araştırmalar sayı ve kapsam açısından sınırlıdır. Mesleki gelişimi ve OTMG modelini hem özel hem devlet okullarını hem öğretmen hem yöneticileri içerecek şekilde derin ve kapsamlı bir şekilde ilgili tarafların görüşlerinin ortaya konulmasının, OTMG modelinin etkili uygulanmasına yönelik adımlarda yol gösterici olması açısından önemlidir.

Bu bilgiler ışığında bu araştırmanın amacı, ilk ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin mesleki gelişim ve OTMG'e yönelik bakış açılarını tespit etmektir. Bu kapsam-

da yapılacak araştırmada elde edilecek sonuçların OTMG uygulamalarına ışık tutacağı, Millî Eğitim Bakanlığında yapılan mesleki gelişim çalışmalarına rehberlik edeceği düşünülmektedir. Araştırmada “Eğitimcilerin okul temelli mesleki gelişime yönelik bakış açıları nedir?” araştırma sorusuna cevap aranmaya çalışılmıştır.

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, örneklem, veri toplama aracı, veri toplama ve analiz işlemleri hakkında bilgi verilmektedir. Bu çalışma Yıldız Teknik Üniversitesi Akademik Etik Kurul’unun 15.02.2021 tarih ve E.2102150042 sayılı onayı çerçevesinde hazırlanmıştır.

Araştırma Deseni

Araştırmada, nitel araştırma yöntemleri kullanılarak ilk ve ortaokulda görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin okul temelli mesleki gelişim modeline bakış açıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Nitel araştırmalar, çeşitli sosyal ortamları ve bu ortamlarda yaşayan bireyleri inceleyerek sorulara doğru cevaplar arar. Nitel araştırmacılar, insanların kendilerini ve ortamlarını nasıl düzenlediklerini ve bu ortamlarda yaşayanların semboller, ritüeller, sosyal yapılar, sosyal roller vb. aracılığıyla çevrelerini nasıl anlamlandırdığıyla ilgilenirler (Berg, 2004). Araştırmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgu bilim) desen kullanılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin mesleki gelişim ve OTMG modeline yönelik bakış açılarının kendi deneyimleriyle ortaya çıkartılması ve bu kapsamda deneyimlerinin ayrıntılı bir şekilde incelenebilmesine olanak sağlaması nedeniyle fenomenolojinin etkin bir yöntem olduğu düşünülmektedir.

Çalışma Grubu

Yapılan araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul ili Çekmeköy ilçesinde resmi ve özel ilk ve ortaokullarda görev yapan 18 yönetici ve öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi görel olarak küçük bir katılımcı grubu ile merkezi temaları veya temel sonuçları yakalamayı ve açıklamayı amaçlamaktadır (Patton, 1990). Amaç heterojenliği örnekleme. Genellikle araştırmacılar, bir fenomenin farklı insanlar arasında, farklı ortamlarda ve farklı zamanlarda nasıl görüldüğünü ve anlaşıldığını anlamak ister. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemini kullanırken araştırmacı, araştırma sorusu ile ilgili çeşitliliği en üst düzeye çıkaran az sayıda birim veya vaka seçer (Cohen and Crabtree, 2006). Bu sebeple araştırmada cinsiyet, branş, okul türü ve pozisyon durumu farklılık gösteren eğitimciler ile görüşülmüştür. Yönetici ve öğretmenlere ait ayrıntılı bilgiler Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1.

Yönetici ve Öğretmenlere Ait Ayrıntılı Bilgiler

Sıra No	Kod	Cinsiyet	Branş	Okul Türü	Pozisyon
1	D1Ö	K	Sınıf	İlkokul	Öğretmen
2	D2Y	K	İngilizce	İlkokul	Yönetici
3	D3Ö	K	Sınıf	İlkokul	Öğretmen
4	D4Ö	K	Sınıf	İlkokul	Öğretmen
5	D5Ö	K	Sınıf	İlkokul	Öğretmen
6	D6Y	E	Sınıf	İlkokul	Yönetici

7	D7Ö	K	Fen Bilgisi	Ortaokul	Öğretmen
8	D8Ö	E	Matematik	Ortaokul	Öğretmen
9	D9Y	K	Türkçe	Ortaokul	Yönetici
10	D10Ö	K	Sınıf	İlkokul	Öğretmen
11	Ö1Y	E	Sınıf	İlkokul	Yönetici
12	Ö2Ö	E	Sınıf	İlkokul	Öğretmen
13	Ö3Ö	K	Sınıf	İlkokul	Öğretmen
14	Ö4Ö	K	Sınıf	İlkokul	Öğretmen
15	Ö5Ö	K	Sosyal Bilgiler	Ortaokul	Öğretmen
16	Ö6Ö	K	Sınıf	İlkokul	Öğretmen
17	Ö7Y	E	PDR	Ortaokul	Yönetici
18	Ö8Ö	K	PDR	Ortaokul	Öğretmen

Araştırmaya katılan 18 yönetici ve öğretmenin cinsiyet, branş, okul türü ve pozisyonları Tablo 1’de belirtilmiştir. Araştırmada yönetici ve öğretmenlerin kimlik bilgilerinin gizliliğini korumak amacıyla kimlik bilgileri verilmemiştir. Devlet okullarında çalışan yönetici için DnY ve öğretmenlere DnÖ (n=1,2,...10), özel okullarda çalışan yöneticilere ÖnY ve öğretmenlere ÖnÖ(n=1,2,...8) kodları verilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanması aşamasında nitel araştırma veri toplama yöntemlerinden olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, araştırılacak alanı tanımlayan ve açık uçlu sorulardan oluşan esnek bir yapıya dayanarak yapılır. Görüşmeci, görüşme sırasında bir fikri daha ayrıntılı olarak takip etmek için görüşme sorularında düzenlemeye gidebilir (Britten,1995). Bu kapsamda yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulurken alan yazın taraması yapılmış ve yapılan taramanın sonuçlarına göre görüşme soruları oluşturulmuştur. Oluşturulan sorular eğitim yönetimi alanında iki uzmana gösterilerek görüşleri alınmıştır. Uzmanların görüşleri neticesinde soruların son şekline ulaşılmıştır. Oluşturulan görüşme sorularını kontrol etmek amacıyla 2 öğretmen ile ön görüşme yapılmıştır. Ön görüşme sonrasında görüşülen kişilerden geri bildirimler alınarak görüşme sorularında gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler, öğretmenlerden randevu alınarak kendi okullarında yapılmıştır. Ancak yaşanan pandemi sürecinde katılımcıların isteği üzerine bazı görüşmeler uzaktan çevirim içi olarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler yaklaşık otuz dakika sürmüştür. Yapılan görüşmeler, öğretmenlerin onayı alınarak ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Bazı öğretmenler görüşlerini açıklarken görüşmenin ses kaydının alınmasına onay vermemişlerdir.

Verilerin Analizi

Araştırmada, görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi aşamasında kodlama yöntemi kullanılmıştır. Kodlama, nitel metin verilerini, anlamlı bir şekilde bir araya getirmeden önce parçalara ayırarak analiz etme sürecidir (Creswell, 2015). Görüşmeye katılan öğretmenlerin söyledikleri analiz edilerek yazılı metin haline getirilmiştir. Tema ve örüntülerin ortaya çıkartılmasında kolaylık sağlamak adına sorulara verilen cevaplar alt alta yazılmıştır. Yazılı metin içinde öncelikle kodlar belirlenmiş, sonra-

sında benzer ifadelerden ve kavramlardan oluşan kodların bir araya getirilmesiyle tema ve alt temalar oluşturulmuştur. Elde edilen tema ve örüntüler yaşanan olgu ile ilişkilendirilerek açıklanmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini artırmak için araştırmacı ile alanında uzman bir akademisyen, birbirlerinden ayrı kodlama yaparak çıkan sonuçlar karşılaştırılmıştır ve farklılıklar üzerinde uzlaşa sağlanmıştır. Verilerin analizinde 2 uzmandan geri bildirim alınmıştır.

İnandırıcılık ve Etik

Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre, araştırmacıların gözlediği olaylara ilişkin yorumlamaların gerçek durumu yansıtması, araştırmacının iç geçerliliği için önemli bir etkidir. Bu kapsamda araştırmada inandırıcılığının sağlanabilmesi için katılımcı teyidi alınmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucu elde edilen yazılı metinler araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlere gönderilerek teyitleri alınmıştır. Yüz yüze görüşmede katılımcılar tarafından ifade edilen görüşler ile araştırmacının elde ettiği yazılı metinler arasında anlam bütünlüğü sağlanmıştır ve bu sayede araştırılacak olgunun doğru bir şekilde ölçülmesi sağlanmıştır.

Araştırmanın etik boyutunda ise araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlere araştırmanın gönüllülük esası ile yürütüldüğü ve istedikleri zaman görüşmeyi sonlandırabilecekleri ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcılar, aydınlatılmış onam formu vasıtası ile araştırmaya herhangi bir zorlama olmadan kendi istekleri ile katıldıklarını beyan etmişlerdir. Son olarak araştırmanın gerçekleştirilmesi ve verilerin toplanması amacıyla Yıldız Teknik Üniversitesi akademik etik kurulunun E.2102150042 sayılı yazısı ile onay(izin) alınmıştır.

Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerle yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin içerik analizi sonucunda 6 temaya ulaşılmıştır. Bu temalar, mesleki gelişimin önemi, mesleki gelişim çalışmalarının katkısı, OTMG tanımı, OTMG modelinin öğretmenlere katkısı, OTMG modelinin zorlukları, etkili bir OTMG modeli önerileridir. Bu temalar çerçevesinde elde edilen bulgular ilgili başlık altında sunulmuş ve görüşmelerden alıntılarla desteklenmiştir.

Tema 1. Mesleki Gelişimin Önemi

Öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşlerinden ortaya çıkan kodlar Tablo 2'de verilmiştir. İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hepsi mesleki gelişimin önemli olduğuna inanmaktadır. Özellikle zamanın gerektirdiği değişimleri takip edip kendilerini yenilemek için mesleki gelişimin gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Diğer taraftan daha donanımlı hale gelmek ve öğretim motivasyonunun yükselmesi için mesleki gelişimin önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 2. Devlet okulu yönetici ve öğretmenlerin "Sizin için mesleki gelişim çalışmalarının önemi nedir?" sorusuna verdikleri yanıtlar

Kod	Tema
Kendini yenilemek/Değişimi takip etmek	Mesleki Gelişim
Donanımlı olmak	
Motivasyon	

Yönetici ve öğretmenlerden bazılarının verdiği yanıtlar aşağıda yer almaktadır:

Mesleğim ile ilgili alanlarda kendimi yenilemek, değişiklikleri takip etmek açısından bu çalışmalar önemlidir. (D2Y)

.....Hayat, insan psikolojisi, eğitim metotları ve teknoloji sürekli değişip gelişiyor. Bu gelişimi takip edebilmek değil yön verebilmek adına sorumluluğumuzun büyük olduğunu düşünüyorum ve mesleki gelişim çalışmalarını olmazsa olmaz kategorisinde görüyorum. Çocuklarımızı yaşayacakları çağa göre donanımlı bir şekilde yetiştirmek gibi zorlu bir yolculuğumuz var. Kendimiz gelişmezsek liderlik yaptığımız insanları nasıl geliştirebiliriz ki? (Ö1Y)

Çevremizdeki her şey sürekli değişip gelişmekte iken geleceği kuran biz öğretmenlerin gelişmeleri düşünülemez. Bunun bilincinde olan her öğretmenin mesleki gelişime önem vermeleri gerekir diye düşünüyorum. (D4Ö)

Mesleğe başladığımdaki öğrenciler ile şimdiki öğrenciler arasından farklar var, ilgi ve odak noktaları değişiyor. Haliyle öğretmende statik değil dinamik olmalı. Zamana ve sürece uyum sağlamalı ki öğrencilere faydalı olabilsin. (Ö2Ö)

Mesleki gelişim çalışmaları üniversiteden mezun olup atanan öğretmenin kendini yenileme ve geliştirme imkânı sağlar. Çünkü zaman ve teknoloji hızla ilerliyor ve bir eğitimcinin her yıl farklı donanımlarla okula gelen öğrencilere yeterli gelebilmesi için kendini sürekli geliştirmesi gerekir. (D7Ö)

Öncelikle gelişim önemli bir kavramdır. Gelişim 'in tanımında bir ömür boyu sürdüğü vurgulanır ben mesleki gelişimi de bu bağlamda değerlendiriyorum. Kişi mesleğini sürdürdüğü sürece bu çalışmalara katılmalıdır. Mesleki gelişim çalışmaları hem kişileri yeniliklere açık hale getirir hem de motivasyonlarını yükseltir. (Ö7Y)

Tema 2. Mesleki gelişim çalışmalarının katkısı

İlk ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler, mesleki gelişim çalışmalarının temel olarak mesleki ve kişisel açıdan çeşitli şekillerde katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bu kapsamda elde edilen kodlar Tablo 3'de verilmiştir. Mesleki açıdan, sürekli öğrenmelerine ve alanları ile ilgili çalışmaları yakından izleme fırsat sağladığını, elde edilen kazanımlar sayesinde deneyimli ile deneyimsiz öğretmen adasındaki seviye farkının kapandığını ve eğitimler sayesinde elde edilen bilgi ve becerileri sınıf ve okula aktararak eğitim-öğretimin gelişimine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Diğer taraftan, kişisel gelişimleri açısından da velilerle, insanlarla, yönetici ve diğer öğretmenlerle etkili iletişim kurmalarına ve bu sayede olumlu ilişkiler geliştirmelerine, kazandıkları bilgi ve beceriler sayesinde kendilerine güvenlerinin ve motivasyonlarının arttığına değinmişlerdir.

Tablo 3. Mesleki Gelişim Çalışmalarının Katkısı Temasına İlişkin Kod ve Kategoriler

Kod	Kategori	Tema
Sürekli öğrenme Seviye atlama Eğitim-öğretime aktarma Çalışmaları yakından izleme/takip	Mesleki yönden	Mesleki gelişim çalışmalarının katkısı

İletişim Olumlu ilişkiler Kendine güven Motivasyon	Kişisel yönden	
---	----------------	--

Yönetici ve öğretmenlerden bazılarının verdiği yanıtlar aşağıda yer almaktadır:

Mesleki yönden gelişen birey, eğitim sürecinde aktif olarak öğrenmeye devam ettiği için öğrencilerine katkısı her zaman daha iyisine ulaşmak yönünde olacaktır. Öğrencilerin öğrenmelerini geliştirebilmek, değişen eğitim yöntemlerine erişim sağlayabilmek, öğrencilerimize ulaştırabilmek için mesleki yönden kendimizi geliştirmek zorundayız. (D3Ö)

Mesleki çalışmaların, yeni atanmış bir öğretmen ile on yıldır çalışan bir öğretmen arasındaki farkı azalttığına inanıyorum. (D9Y)

Öröv gibi uygulamalı ve uygulayıcılarının iyi olduğu eğitimlerde aldığım bilgileri sınıfta kullanıyorum. (D10Ö)

İletişim ve anne-baba eğitimleri gibi eğitimler kişisel anlamda beni güçlendirdi, yaşamıma aktararak yakın çevremdeki insanlarla olumlu ilişkiler kurmada katkı sağladı. Ayrıca mesleki yönden aldığım eğitimler, mesleki anlamda gelişimi sağlayarak öğrencilerime ve çalıştığım kurumlara daha faydalı olmamı sağladı. (Ö4Ö)

Öğretmenlerin kendilerini yenilemelerine ve var ise eğer kalıplarımızı fark edip bunları kırma-muz açısından önemli buluyorum. Ayrıca mesleki çalışmalar sadece eğitimle de değil öğretmenler arası ve öğretmen- yönetici arası iletişim açısından faydalı olmaktadır. (Ö5Ö)

Kişisel yönden eğitimcilerin bakış açıları değişmekte ve kendilerini güncellemelerini sağlamaktadır. Kendilerine güvenleri artmakta ve motivasyonları yükselmektedir. Öz değerlendirme fırsatı da sunmaktadır. Mesleki yönden ise mesleki bakımdan eksikliklerini tamamlama imkânı sağlar. Türkiye ve dünyadaki mesleki çalışmalarını yakinen izleme ve öğrenme fırsatı sunmaktadır. Öğretmenler sınıf içi, yöneticiler ise okulla ilgili birçok çalışmayı uygulama bilgisine sahip olup bunları geliştirerek farklı çalışmalara imza atabilmektedirler. (Ö7Y)

Tema 3. Okul Temelli Mesleki Gelişim modelinin tanımı

Yönetici ve öğretmenlerin OTMG modelinin tanımına ait görüşlerine göre belirlenen kodlar Tablo 4’de yer almaktadır. Yönetici ve öğretmenler OTMG modelini, öğretmenin gelişimini sağlayan, odak noktasında öğretmenin yer aldığı öğretmen merkezli bir süreç olarak tanımlamışlardır. Bu kapsamda yapılan mesleki çalışmaların, bölge ve okul ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulduğu mesleki gelişim süreci olarak değerlendirmişlerdir. Ayrıca yönetici ve öğretmenler OTMG modelini, okulun tüm paydaşlarının yapılacak mesleki çalışmalara katıldığı ve iş birliği yaptığı bir süreç olarak tarif etmişlerdir.

Tablo 4. Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli Tanımı Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Öğretmen merkezli Okul ihtiyacına yönelik Bölge ihtiyacına yönelik Paydaş iş birliği ve katılımı	OTMG Tanımı

Katılımcıların “OTMG modeli tanımı” temasına ilişkin söylediği ifadelerden bazıları aşağıdadır:

OTMG, bireyin kendi donanımlarını keşfederek, potansiyelini gerçekleştirmek için harekete geçmesidir. (D2Y)

OTMG, mesleğinde bilgi, beceri, değer ve tutumlarının gelişimini; severek, isteyerek, inanarak geliştirmek için öğretmenlerimize sağlanan destekler sürecidir. (D5Ö)

OTMG modelini, okulların, bölgelerin ihtiyaçlarına göre öğretmen, öğrenci ve yöneticilerin gelişimine destek olacak eğitimlerin bütünüdür, diye tanımlayabilirim. (D9Y)

OTMG, okulun ihtiyaçlarını baz alarak yapılan mesleki gelişimdir. (D10Ö)

OTMG, öğretim faaliyetlerinin verimliliğinin ve kalitesinin üst düzeyde ve kesintisiz olarak sağlanması için tüm paydaşların istekle, eşgüdüm içinde ve sahiplenerek çalışmalarını yeniliklere ve eleştiriye açık bir şekilde sürdürmesidir. (Ö1Y)

OTMG, okulda görev yapan öğretmen-yönetici, bütünüyle mesleki gelişim sürecinin içinde yer alması ve uygulamasıdır. (Ö4Ö)

Öğretmenlerin ve yöneticilerin eksik nokta ve alanlarını belirleyip bu alan da onları geliştirme süreci diyebilirim. (Ö7Y)

Tema 4. OTMG Modelinin öğretmenlere katkısı

Bu tema altında yer alan kod ve kategoriler Tablo 5’de verilmiş olup sonuçlara göre, OTMG modelinin öğretmenlere katkısının; okul açısından, öğretmenler açısından ve yönetici açısından olmak üzere üç alt kategoriye ayrıldığı görülmüştür. Yönetici ve öğretmenler, OTMG modelinin okul açısından demokratik bir okul kültürünün oluşmasını desteklediğini, okulun eğitim öğretim karnesinin değerlendirmesine olanak sağlayarak okulun öz değerlendirmesinin yapılmasını sağladığını, klasik eğitim anlayışından farklı yöntemler kullanılacağı için öğrencilerin okula daha istekli gelmesine fayda sağlayacağını, gelişen dünyada özgün uygulamaların kuruma adaptasyonuna olanak sağlayacağını ifade etmişlerdir. Ayrıca bu kapsamda yapılan çalışmaların, okul paydaşlarının okul yönetimine bağlılığını ve güvenini arttıracaklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler açısından, kendi alanındaki yenilikleri takip etmesine ve donanımlı öğretmen olmasına, ihtiyacına uygun eğitimler almasına katkı sağlayacağı vurgulanmıştır. Yönetici açısından ise, OTMG çalışmalarının yöneticilerin mesleki ve liderlik becerilerinin gelişimine katkı sağlayacağı, birlikte çalıştığı ekip üyelerini yakından tanıma fırsatı sağlayacağı ve kurumun potansiyelini gözleme açısından fayda sağlayacağı ifade edilmiştir.

Tablo 5. OTMG Modelinin Öğretmenlere Katkısı Temasına İlişkin Kod ve Kategoriler

Kod	Kategori	Tema
Olumlu örgüt kültürü Kurum öz değerlendirmesi Donanımlı, başarılı, istekli öğrenci yetiştirme Öğretmenler arası iş birliği, paylaşım, müzakere becerisi Özgün uygulamaların kuruma adaptasyonu Kuruma bağlılık ve güven	Okul açısından	OTMG Katkısı
Yenilikleri takip eden donanımlı öğretmen Öğretmen ihtiyacına dönük İhtiyaca uygunluk	Öğretmenler açısından	
Liderlik becerisi Öğretmenleri yakından tanıma Potansiyeli gözleme	Yönetici açısından	

OTMG modelinin katkılarına ilişkin katılımcıların görüşlerinden alıntılar aşağıda yer almaktadır:

Eğitimcilerin kendi alanlarındaki yenilikleri takip edebilmesi, donanımlı öğrenciler yetiştirebilmesi açısından önemlidir. (D1Ö)

Okulda kararlı, tutarlı ve demokratik okul kültürünün oluşmasını, birlikte ve birbirinden öğrenme anlayışıyla okulda eğitimin kalitesinin yükselmesini desteklemektedir. (D2Y)

Öğretmenlerin işbirlikçi öğrenme, grup çalışması yapma becerileri gelişir. (D4Ö)

Donanımlı, bakış açısı gelişmiş, empati kurabilen, farklılıkları kabul edebilen, ileri görüşlü olan öğretmenler öğrencilerini klasik eğitim yöntemlerinin dışına çıkarak farklı yöntemlerle yetiştireceği için, öğrenciler daha başarılı, okula gelmekte istekli, üretken olacaktır. (D5Ö)

Eğitim fakülteleri öğretmenleri her ne kadar çok iyi düzeyde eğitse de atanan bir öğretmen sahada kendini sudan çıkmış balık gibi hissediyor. Bu sebeptendir ki bir öğretmenin sürekli ihtiyaçlarına uygun eğitimler alması gerek. Çünkü teoride öğrenilen bilgiler uygulamada her zaman işe yaramayabilir. Okul; bulunduğu coğrafyaya, nüfusa, kültüre ve iklime göre dahi değişim gösterebilen canlı bir oluşumdur. İşte bu sebeple öğretmenin ihtiyaç duyduğu eğitim kendisinin bile farkında olmadığı bilgi ve becerileri gerektirebilir. Ayrıca yaşadığımız pandemi döneminde de gördük ki her eğitimci yaşadığı zamanın son teknolojisine hâkim olmalıymış. Çünkü uzaktan eğitim sürecinde özellikle yaşı ilerlemiş ve teknolojiden anlamayan öğretmenler çok zorlandılar. Öğrenciler karşısında zor durumda kaldıkları zamanlar oldu. Bu da öğretmenlerin şahsi kişiliklerine ve mesleki saygınlıklarına zarar verdi. OTMG bu anlamda öğretmenlere önemli kazanımlar sağlayabilir. (D9Y)

OTMG öğretmenleri yeni uygulamalar üretmesi için zorlayıcı olacaktır, okulun eğitim öğretim karnesinin net bir şekilde değerlendirilmesine fırsat verecektir, daha fazla ne yapabilirim sorusunun cevabında yardımcı olacaktır, tecrübe paylaşımı ve müzakere ortamını tesis edecektir. Ayrıca yöneticilerin hem mesleki hem insan psikolojisini anlama hem de liderlik becerilerini geliştirmeleri gerektiği gerçeğiyle yüzleşmelerini sağlayacaktır. Gelişen ve değişen dünyada mesleki olarak özgün uygulamaların kuruma adaptasyonu için zemin hazırlayacaktır. Yöneticilerin birlikte faaliyet gerçekleştirdiği ekip üyelerini daha

iyi tanınmasını sağlayacaktır. Kurumun çalışma ve üretme potansiyelini gözlemleme imkânı verecektir. Öğretmen ve diğer personelin yöneticilere bağlılığını ve güvenini arttıracaktır. (Ö1Y)

.....OTMG öğretmenlerin takım halinde hareket edilmesini sağlayacağından, tüm okulda öğrencilerin gelişiminin aynı oranda ilerlemesini sağlar. (Ö4Ö)

Mesleki alan bilgi ve becerilerini tazeleyip, üzerine koyma, farklı yöntem ve deneyimlerle buluşma açısından değerlidir. (Ö5Ö)

Yöneticiler okulun vizyonunu ve misyonunu sürdürme ve geliştirme imkânına sahip olurlar. Kendilerini değerlendirme imkânına sahip olurlar. Yenilikçi bir bakış açısına sahip olabilirler. Yöneticiler öğretmenlerle, velilerle, öğrencilerle ve diğer personellerle nasıl iletişim kurup nasıl bir yöntem izleyecekleri noktasında sürekli kendilerini yenilemiş olurlar. (Ö7Y)

Kişinin kendini görmesini, karşılaştırma fırsatı sunması açıdan olumlu katkıları olduğunu düşünüyorum. (Ö8Ö)

Tema 5. OTMG modelinin zorlukları

Öğretmen ve yöneticilerin OTMG modelinin zorluklarına ilişkin görüşlerinden ortaya çıkan kategori ve kodlar Tablo 6'de verilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin, OTMG modelinin zorluklarına ilişkin yanıtları çalışan kaynaklı zorluk ve OTMG kaynaklı zorluk olarak iki farklı kategoride toplanmıştır. Çalışan kaynaklı zorluk olarak öğretmenlerin mesleki çalışmalara istekli olmaması, öğretmenlerin istekleri dışında mesleki çalışmalara zorlanması ifade edilmiştir. Diğer taraftan öğretmenlerin yapılacak çalışmalarda bir bütün olarak takım halinde ve eşgüdümlü bir şekilde hareket etmemeleri diğer zorluklar olarak belirtilmiştir. OTMG kaynaklı zorluk olarak ise, yapılacak mesleki çalışmalarda ihtiyacın doğru tespit edilmemesi, eğitimleri verecek kişilerin donanımlı ve yetkin olmaması kaygıları dile getirilmiş, ayrıca yapılan mesleki çalışmaların pratik olmaktan uzak kâğıt üzerinde kalabileceği ve eğitimlerin sürekli olmasının da öğretmenleri yorabileceği belirtilmiştir.

Tablo 6. OTMG Modelinin Zorlukları Temasına İlişkin Kod ve Kategoriler

Kod	Kategori	Tema
Öğretmenin istekli olmaması Öğretmenin zorlanması Takım çalışmasına yatkın olmama Eşgüdüm eksikliği	Çalışan kaynaklı zorluk	OTMG Zorluğu
İhtiyacın doğru tespit edilememesi Yetkin eğitici azlığı Çalışmaların pratiğe dökülmemesi Eğitimin sürekliliği	OTMG Kaynaklı zorluk	

Katılımcıların bazılarının verdiği yanıtlar aşağıda yer almaktadır:

.....katılımcıların istekli olmaması, maalesef bazı öğretmenlerin öğrenmeye açık olmamasıdır. (D1Ö)

.....Yapılan çalışmalar öğretmenlerin ilgisini çekmiyor, öğretmenlerin motivasyonu düşük oluyor. (Ö2Ö)

Öğretmenlerin, isteği dışında bu eğitimlere zorlanması. (D4Ö)

OTMG çalışmasını bir kurumda yürütebilmek için takım çalışmasına yatkın, paylaşımcı, gelişime ve yeniliklere açık yöneticilerin ve öğretmenlerin olması gerekir. Öğretmen ve yöneticinin bir bütünün parçaları şeklinde hareket etmesi gerekir. Bu ortamları sağlamak, takım oluşturmak kişisel, mesleki deneyim gibi farklılıklar nedeniyle zor olabilir. (Ö4Ö)

..... Eğitimleri verecek yeterli donanıma sahip kişilerin az olması. (D5Ö)

..... Yapılan çalışmalar pratiğe dökülüyor, kâğıt üzerinde kalıyor. (D10Ö)

..... Alandaki ihtiyacın doğru tespit edilmemesi ve buna uygun gelişim modeli oluşturulmaması. (Ö1Y)

..... Zaman açısından süreklilik, öğretmen ve yöneticileri yorabilir. (Ö7Y)

Tema 6. Etkili bir OTMG modeli önerileri

Bu temaya ilişkin kod ve kategorilerin yer aldığı Tablo 7 incelendiğinde, yönetici ve öğretmenler etkili bir OTMG modeli önerilerini eğitim öncesi, eğitim süreci ve eğitim sonrasına göre ifade ettikleri görülmüştür. Eğitim öncesi önerileri olarak, yapılacak mesleki çalışmaların öğretmen ve yöneticilerin ihtiyaçlarına uygun olarak belirlenmesi ön plana çıkmaktadır. Ayrıca yapılacak çalışmalarda öğretmenleri motive ederek katılımın teşvik edilmesi ve mesleki çalışmalara katılmanın önemini öğretmenlere inandırılması önerileri ifade edilmiştir. Yönetici ve öğretmenler, eğitim sürecindeki önerilerini mesleki çalışmaların küçük gruplar halinde yapılması, dayatma olmadan isteğe bağlı olarak gerçekleştirilmesi ve eğitimi verecek kişilerin yetkin olmaları gerektiği olarak ifade etmişlerdir. Eğitim sonrasındaki öneriler ise yapılan eğitimlerin sonunda memnuniyet anketleri yaparak etkinliklerin değerlendirilmesi ve yapılan mesleki çalışmaların öğretmenlerin mesleki yaşamları boyunca süreklilik arz etmesi olarak belirtilmiştir.

Tablo 7. Etkili Bir OTMG Modeli Önerileri Temasına İlişkin Kod ve Kategoriler

Kod	Kategori	Tema
İhtiyaçların doğru tespiti İhtiyaca dönük eğitim Katılıma teşvik etme Önemine inandırma	Eğitim öncesi	Öneriler
Küçük katılımlı Dayatma olmaması Eğitimci yetkinliği	Eğitim süreci	
Etkinliğin değerlendirilmesi Etkinliğin sürekliliği Memnuniyet anketi	Eğitim sonrası	

Katılımcıların bazılarının verdiği yanıtlar aşağıda yer almaktadır:

Verilecek eğitim okulun, öğrencilerin, bölgenin şartlarına göre belirlenmelidir, çoğunluğu ilgilendiren konulara göre eğitimin konusu seçilmelidir. (D1Ö)

Öğretmen ve yöneticilerin ihtiyaç analizi yapılmalı ve katılımcıların bu eğitimlere katılabilmesi için farklı motivasyon kaynakları olmalıdır. (D2Y)

..... Amaçlar gerçekçi, bulunulan şartlara uygun olmalıdır. İstenilen kazanımlar doğrultusunda hedefler belirlenmeli, bu konuda öğretmenlerden gelen fikir ve önerilere açık olunmalıdır. (Ö5Ö)

O okulun, o yöneticinin, o öğretmenin ve o öğrencinin ihtiyacına cevap verecek çalışmalar olmalıdır. Yani OTMG modeli çalışmalarının zamana, mekâna ve kişiye özel olması gerekir. (D7Ö)

Özellikle özel okullarda mesleki gelişim süreçleri kapsamında öğretmenlere birçok eğitim aldırılıyor. Sürekli ve çeşitli eğitimlere giden öğretmen, aldığı eğitimleri uygulama fırsatı bulmadan, üzerine yenisini ekliyor. Her aldığı yeni eğitim bir öncekinin uygulama şansını ortadan kaldırıyor. Bu nedenle kurumların OTMG süreci kapsamında, kurum kültürüne en uygun, az sayıda eğitimi seçip, onları yönetici-öğretmen bir bütün olarak uyguluyor olmaları çok kıymetlidir. (Ö4Ö)

Öğretmenlerin motivasyonları da dikkate alınmalı bu yönde onlara da dokunacak etkinlik ya da faaliyetlere yer verilmelidir... (Ö7Y)

..... Aktif katılım sağlanabilecek, küçük gruplarla yapılmalıdır. (D5Ö)

Yetkin eğitimcilerle mümkünse küçük gruplar halinde isteğe bağlı olmalı. (Ö2Ö)

Yapılan çalışmada öğretmen severek gidiyorsa faydasına inanıyorsa çalışma başarılı olur... Yoksa zoraki bir şekilde 200 300 kişiyi bir yere doldurarak mesleki çalışma olmaz. Çalışmayı öğretmeni inandırmak gerekir. (D10Ö)

Gelişimin ilkelerinden bir tanesi içten dışa doğru olmasıdır. Öğretmen ve yönetici de bu anlamda önce kendisi isteyecek ve sonra bu çalışmalarda artarak dalga dalga dışa doğru yayılacaktır. Kendi okulu ile başlayan güzellikler öğrenci ve velilerle farklı yerlere de taşıyacaktır. Mesleki gelişim ömürlüktür diyerek tamamlayalım. (Ö7Y)

Zamana yayarak, eğitimlerin sonunda memnuniyet anketi yaparak, alana yansıma oranlarını da izleyerek bir OTMG modeli oluştururdum. (Ö1Y)

Yapılan eğitimlerin tüm okul tarafından uygulanabilir ve sürdürülebilir olması çok önemli. Bir eğitim alındıktan sonra kısa bir süre uygulanıyor ve sonrasında devamı gelmiyorsa anlamını yitiriyor. (Ö4Ö)

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel ilk ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin mesleki gelişim ve OTMG modeline yönelik bakış açıları değerlendirilmiştir. Yönetici ve öğretmenler, kendileri için mesleki çalışmaların önemini değerlendirirken bilginin, teknolojinin ve zaman koşullarının sürekli değiştiği bir ortamda mesleki çalışmaları kendilerini geliştiren, yenileyen ve mesleki anlamda motive eden çalışmalar olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara bakılarak gerek resmi okullarda gerekse özel okullarda öğretmen ve yöneticilerin mesleki çalışmaları çok önemli olarak gördükleri söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerine yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Ifanti and Fotopoulou,2011; Uştı, Taş ve Sever, 2016).

Araştırmada elde edilen verilere göre, katılımcılar mesleki çalışmaların öğretmenlere

sürekli öğrenme yolu ile farklı öğretim yöntemlerini öğrenmesine, deneyimli ve yeni öğretmen arasındaki seviye farkının azalmasına, işbirlikçi öğrenme sağlamasına ve öğretmenler arasında iletişimin gelişimine katkı sağladığına inandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bazı öğretmenler mesleki çalışmalardan elde ettikleri kazanımları öğrencilere aktarabileceklerini ve bu sayede öğrencilere daha faydalı olabileceklerini belirtmişlerdir. Bu noktada, mesleki çalışmaların öğretmenlerin bilgi becerilerinin artmasına ve öğrencilerin daha nitelikli öğrenim sağlamasına fayda sağladığını ortaya koyan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Soner Mehmet Özdemir, 2016). Archibald, Cogshall, Croft and Goe (2011), mesleki çalışmaların yeni öğretim stratejilerinin öğrenilmesi ve öğretmenler arasında iş birliği fırsatları yaratması gibi katkılarının olduğunu ifade etmiştir. Rodríguez and McKay (2010) de benzer şekilde mesleki çalışmaların öğretmenler arasında iş birlikçi öğrenmeyi geliştirdiğini ifade etmişlerdir. Bu noktada mesleki çalışmaların etkililiği ile ilgili olarak, İlhan (2013), mesleki çalışmaların öğretmen gelişimini sağlamakla beraber öğrencilerin öğrenim gelişimlerine de katkı sağladığı ölçüde etkili olduğunu belirtmektedir. Diğer taraftan, Boydak Özcan, Polat ve Şener'in (2014) yaptıkları araştırma, ilgi ve ihtiyaçları karşılayamayan mesleki gelişim çalışmalarının öğretmenlerin çoğunluğu tarafından faydalı bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Araştırma verilerine göre, yönetici ve öğretmenler OTMG çalışmalarını, okul merkezli, okul çalışanlarının iş birliği halinde yaptıkları ve okulda görev yapan herkesin mesleki gelişimin içinde olduğu mesleki çalışmalar olarak tanımlamışlardır. Abazoğlu'na (2014) göre, öğretmenler için düzenlenecek eğitimlerin planlanmasında merkezi yaklaşımdan vazgeçilerek yerel boyutta eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir. Avidov-Ungar (2016) da araştırmasında, okul temelli mesleki çalışmaların geliştirilmesinde öğretmenlerin katılımının ve rolünün çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. Böylelikle öğretmenlerin, mesleki çalışma içeriğinin seçimine dahil olabileceklerini ve okuldaki mesleki gelişim sürecine aktif katılımcıları olacağını belirtmektedir.

OTMG kapsamında yapılan mesleki gelişim çalışmalarının öğretmenlere katkısı incelendiğinde ihtiyaca uygun eğitimlerin verilmesi, öğretmenler arasında iş birliğinin artması, olumlu örgüt kültürünün oluşması ve alınan eğitimler ile öğrencilere daha faydalı olabileceği görüşleri ortaya çıkmıştır. Can'a (2019) göre, geleneksel hizmet içi eğitimlerinden farklı olarak öğretmenlerin iş birliği içinde çalışabilecekleri okul temelli mesleki çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Supovitz and Christman (2005), okullarda oluşturulan küçük toplulukların, öğretmenlerin uygulamalarını paylaşmasını kolaylaştıracağını ve onları sürekli öğretimsel gelişim için bir okul kültürü yaratmaya teşvik edeceğini, bu durumun da öğrenci öğrenimini geliştireceğini ifade etmişlerdir. OTMG kapsamında yapılan çalışmalarda, okul yöneticilerinin de kendilerini geliştirmeleri ve liderlik becerilerini etkin bir şekilde kullanmaları noktasında önemli bir kazanım sağlayacağı tespit edilmiştir. Postholm and Wæge (2016), yaptıkları çalışmada başarılı okul temelli mesleki gelişimin okul liderliğine bağlı olduğunu ve bu anlamda liderlerin öğretmenleri motive etmesi gerektiğini tespit etmişlerdir.

Levin and Fullan'a (2008) göre, mesleki gelişim süreçlerinin çoğu "yukarıdan aşağıya" bir yaklaşımla yönetilir, yani yukarıdan dayatılır ve dışarıdan personel tarafından gerçekleştirilir. Ancak, Austin and Harkins'in (2008) de belirttiği gibi, OTMG programı, "bireysel öğrenmeden" "örgütsel öğrenmeye" geçişi kolaylaştırma potansiyeline sahiptir. Bu şekilde örgütsel öğrenme okulda olumlu örgüt kültürünün oluşmasına sebep olmaktadır.

Söz konusu katkıların yanı sıra, katılımcılara göre, OTMG modelinin uygulanmasına ilişkin kişiden ya da modelin kendisinden kaynaklı zorluklar da bulunmaktadır. Katılımcıların istekli olmaması bu zorluklardan biridir. Sıcak ve Parmaksız (2016) da araştırmalarında, öğretmenlerin mesleki çalışmaları ilgilerini çekmediği için katılımı isteksiz davrandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Diğer zorluklar olarak, eğitimi verecek kişilerin donanımlı olmaması, eğitimlerin zorunlu olması ve eğitimlerin sürekli olması sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca bazı katılımcılar yapılan çalışmaların kâğıt üzerinde kaldığını ve pratiğe dökülmediğini ifade etmiştir. Demirkol'un (2004) araştırmasına göre, okul temelli mesleki çalışmaların uygulanmasındaki en önemli zorluklar ise öğretmenlerin çalışmalara ilgi göstermemesi ve öğretmenlerin zaman konusunda yaşadığı zorluklardır.

Araştırma sonuçlarına göre son olarak etkili bir OTMG modelinin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların önerileri incelendiğinde eğitim konusunun ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmesi, eğitimcilerin donanımlı olması, eğitimlerin tüm okul tarafından uygulanabilir olması sonuçlarına ulaşılmıştır. Elçiçek ve Yaşar (2016) araştırmalarında, mesleki çalışmaların düzenlenmesi sürecinde öğretmenlerin önerilerinin dikkate alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Özer (2008) de çalışmasında, öğretmenlerin mesleki çalışmaların belirlenmesinde bilimsel sürecin yeteri kadar uygulanmadığını ifade etmiştir.

Sonuç olarak, okul yönetici ve öğretmenlerinin mesleki gelişim ve OTMG ile ilgili görüşleri katılımcıların mesleki gelişimi gerekli, OTMG'yi de bu kapsamda etkili bir model olarak gördüklerini ortaya koymuştur. Ancak OTMG modelinin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için zorlukları ortadan kaldıracak şekilde uygulamalara yer verilmesi önemlidir. Bu kapsamda katılımcılardan da gelen öneriler ve araştırma verileri doğrultusunda uygulayıcı ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1. Yapılacak mesleki çalışmalar, bölgenin ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmelidir. Millî Eğitim Bakanlığı açılacak mesleki çalışmaların belirlenmesine rehberlik etmesi bakımından, zaman zaman anketler yolu ile öğretmen ve yöneticilerin görüşlerini almaktadır. Fakat alınan bu görüşlerin yeterli olmadığı görülmektedir. Örneğin Suriyeli öğrencilerin uyumu ya da dezavantajlı öğrenciler kapsamında yapılan "kapsayıcı" eğitim seminerlerinde tüm okulların eğitim alması sağlanmıştır. Burada eğitimin niteliğinden çok okul ihtiyaçlarının ön plana çıkması gerekmektedir. A okulunda çok fazla sayıda Suriyeli öğrenci varken ve B okulunda az ya da hiç Suriyeli öğrencinin bulunmadığı bir durumda tüm okullara verilen kapsayıcı mesleki eğitimin faydası tartışılmalıdır.
2. Okul temelli mesleki çalışmalar için öğretmenler ve yöneticilerin dışında okulun diğer paydaşları olan öğrencilerin ve velilerin de görüşleri dikkate alınmalıdır.
3. Okullarda yapılacak mesleki çalışmalar öğretmenlerin ilgisini çekecek nitelikte ve öğretmen ve yöneticilerin geniş katılımı ile olacak şekilde tasarlanmalıdır.
4. Yapılacak okul temelli mesleki çalışmalar kâğıt üzerinde olmaktan çok, öğretmenlerin bizzat çalışmanın içinde yer alabileceği ve interaktif bir şekilde tasarlanmalıdır.

5. Okullarda yapılacak mesleki çalışmalarda eğitimi verecek kişinin öncelikle okul içinden olması, bu şart sağlanamıyorsa okul dışından eğitimi verecek kişinin gerekli donanımına sahip kişilerden seçilmesi sağlanmalıdır.
6. Yapılacak mesleki çalışmaları teşvik amacıyla MEB, atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde belirlenen mesleki çalışmalara katılan eğitimcilere ek hizmet puanlaması getirilmelidir.
7. Okul temelli mesleki çalışmaların okullarda etkin bir şekilde yürütülmesi için çalışmalarda kullanılmak üzere yazılı ve dijital kaynakların tasarlanmasına, geliştirilmesine ağırlık verilmelidir. Tasarlanacak kaynaklar güncel olmalıdır.
8. Özel okullarda yapılan mesleki çalışmalarda ise, çok fazla mesleki çalışma yapılmasından ziyade daha az sayıda fakat nitelikli mesleki çalışmalar öne çıkarılmalıdır.
9. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları benzerlik gösteren resmi ve özel okullar, açılacak okul temelli mesleki çalışmalarda iş birliğine gidebilir. Bu konuda imkânları fazla olan özel okullar devlet okullarına hamilik yapabilir.
10. Araştırmacılar, sonraki çalışmalarda özel ve devlet okulu katılımını arttırarak daha genellenebilir sonuçlar elde etmek amacıyla nicel bir araştırma yapabilir.
11. OTMG uygulamalarının gerçekleştirildiği okullarda, işleyişi açık ve detaylı bir şekilde ortaya koyacak durum çalışması yapılabilir.
12. Deneysel bir çalışma ile OTMG modeli uygulanıp öğrenci, öğretmen ve okul üzerindeki etkileri incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abazaoğlu, İ. (2014). Dünyada öğretmen yetiştirme programları ve öğretmenlere yönelik mesleki gelişim uygulamaları. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(5), 1-46.
- Altun, A. ve Gök, B. (2010). Determining in-service training programs' characteristics given to teachers by conjoint analysis. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 2(2), 1709-1714.
- Archibald, S., Cogshall, J. G., Croft, A. and Goe, L. (2011). High-Quality Professional Development for All Teachers: Effectively Allocating Resources. Research & Policy Brief. *National Comprehensive Center for Teacher Quality*. <http://www.gtlcenter.org/sites/default/files/docs/HighQualityProfessionalDevelopment.pdf> (Erişim Tarihi: 05.01.2021)
- Austin, M. S. and Harkins, D. A. (2008). Assessing change: can organizational learning "work" for schools? *The Learning Organization*, 15(2), 105-125.
- Avidov-Ungar, O. (2016). School-based professional development as an organizational learning mechanism: The significance of teachers' involvement. *International Journal of Educational Reform*, 25(1), 16-37.
- Berg, B. L. (2004). Methods for the social sciences. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Pearson Education.

- Boydak Özcan, M., Polat, H. ve Şener, G. (2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim eğitimlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(20), 167-180.
- Bredeson, P. V. (2000). The school principal's role in teacher professional development. *Journal of in-service education*, 26(2), 385-401.
- Britten, N. (1995). Qualitative research: qualitative interviews in medical research. *Bmj*, 311(6999), 251-253.
- Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G. ve Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim Dergisi*, 41(194), 31-50.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650.
- Carr, M., McGee, C., Jones, A., McKinley, E., Bell, B., Barr, H. and Simpson, T. (2005). The effects of curricula and assessment on pedagogical approaches and on educational outcomes.
- Cohen, D. and Crabtree, B. (2006). Qualitative research guidelines project. <http://www.qualres.org/HomeMaxi-3803.html> (Erişim Tarihi: 07.01.2021)
- Creswell, J. W. (2015). *30 essential skills for the qualitative researcher*. Sage Publications.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E. and Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*.
- Demirkol, M. (2004). İlköğretim okullarında öğretmenlere yönelik okul-temelli hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(188), 158-173.
- Elçiçek, Z. ve Yaşar, M. (2016). Türkiye'de ve Dünya'da öğretmenlerin meslekî gelişimi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(9), 12-19.
- Glynn, M. T. (2015). Exploring the efficacy of school-based professional development.
- Griffin, G. A. (1983). Introduction: The work of staff development. *Staff development, eighty-second yearbook of the National Society for the Study of Education*, 48-55.
- Guskey, T. R. (1986). Staff development and the process of teacher change. *Educational researcher*, 15(5), 5-12.
- Guskey, T.R. and Huberman, M. (Eds.), 1995. *Professional Development in Education: New Paradigms and Practices*. New York: Teachers College Press.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ÖYGE Özel Sayısı), 41-56.
- Ifanti, A. A. and Fotopoulou, V. S. (2011). Teachers' Perceptions of Professionalism and Professional Development: A Case Study in Greece. *World Journal of Education*, 1(1), 40-51.
- Kaya, S. ve Kartallıoğlu, S. (2010). Okul temelli mesleki gelişim modeline yönelik koordinatör görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 115-130.
- Kösterelioğlu, İ. ve Kösterelioğlu, M. A. (2008). Okul temelli mesleki gelişim çalışmalarının,

- okullarda öğrenen örgüt kültürü oluşturmaya katkısı. *Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi*, 10(2), 243-255.
- Levin, B. and Fullan, M. (2008). Learning about system renewal. *Journal of Educational Management, Administration and Leadership*, 36(2), 289-303.
- Macfarlane, E. (2016). *Who Cares About Education?* New Generation Publishing.
- Madalińska-Michalak, J. (2019). School-Based Professional Development Programs for Beginning Teachers. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*.
- MEB, (2007). Okul temelli mesleki gelişim kılavuzu; Okul yöneticisi ve öğretmenler için mesleki gelişim kılavuzu. *Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. Ankara: Milli Eğitim Basımevi*.
- MEB, (2014).19. Milli eğitim şurası kararları.
http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_12/10095332_19_sura.pdf (Erişim Tarihi: 04.01.2021)
- Özdemir, S. M. (2013). Exploring the Turkish teachers' professional development experiences and their needs for professional development. *Mevlâna International Journal of Education (MIJE)*, 3(4), 250-264.
- Özdemir, S. M. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233-244.
- Özdemir, T. Y. (2016). Personnel Development Practices in Turkish Education System. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 21-24.
- Özer, B. (2008). Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi. A. Hakan (Ed.), *Öğretmenlik Meslek Bilgisi Alanındaki Gelişmeler*, 195-216, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications, inc.
- Postholm, M. B. and Wæge, K. (2016). Teachers' learning in school-based development. *Educational Research*, 58(1), 24-38.
- Qi, J. (2012). *The role of Chinese Normal Universities in the professional development of teachers*. University of Toronto (Canada).
- Rodríguez, A. G. and McKay, S. (2010). Professional Development for Experienced Teachers Working with Adult English Language Learners. CAELA Network Brief. *Center for Adult English Language Acquisition*.
- Sıcak, A. ve Parmaksız, R. Ş. (2016). İlköğretim kurumlarındaki mesleki çalışmaların etkililiğinin değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1),17-33.
- Supovitz, J. A. ve Christman, J. B. (2005). Small learning communities that actually learn: Lessons for school leaders. *Phi Delta Kappan*, 86(9), 649-651.
- Uçar, R. ve İpek, C. (2006). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 34-53.

- Uştu, H., Taş, A. ve Sever, B. (2016). Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Algılarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 4(1),82-106.
- Yalçınkaya, H., Mete, F. ve Albuz, S. A. (2013). The Effect of the OTMG Model on School Culture (Example of Hatay City). *Journal of Teacher Education and Educators*, 2(2), 289-316.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin yayıncılık.
- Yüksel, İ. ve Adıgüzel, A. (2012). Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişim modeline ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi. *Mukaddime*, (6), 117-134.