



## Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University  
Journal of Faculty of Education



2023, 23(1), 229–248. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-118535>

### İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Uzman Öğretmenlik/Başöğretmenlik Eğitimlerine İlişkin Görüşleri

Primary School Administrators' and Teachers' Views on Expert Teacher/Head Teacher Training

Ayhan KANDEMİR<sup>1</sup> 

Geliş Tarihi (Received): 11.10.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 21.03.2023

Yayın Tarihi (Published): 25.03.2023

**Öz:** Bu çalışmanın amacı ilkökul yönetici ve öğretmenlerinin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Çalışmada nitel araştırma yöntemleri arasında yer alan olgubilim yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılı birinci döneminde Bolu merkez ilçede kamuya bağlı ilkokullarda çalışan uygun örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 10 yönetici (müdür/müdür yardımcısı) ve 10 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri araştırmacı tarafından oluşturulmuş yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış, içerik analizi ve betimsel analiz ile çözümlenmiştir. Çalışma sonucunda bütün katılımcıların çoğunlukla eğitimleri içerik yönünden "Çok kalabalık" bulunduğu; ders sürelerini kariyer basamağı öğretmen olan yönetici ve öğretmenlerin genellikle "Uygun/yeterli" görürken kariyer basamağı uzman öğretmen olan yönetici ve öğretmenlerin ise genellikle "uzun" olarak dile getirdikleri anlaşılmıştır. Toplam ders süresini bütün katılımcıların genel olarak "uzun" olarak belirttiği; uygulamanın uzaktan olmasına yönelik öğretmen ve yöneticiler ile kariyer basamağı uzman olan öğretmenlerin "Mantıklı /iyi", kariyer basamağı uzman olan yöneticilerin ise "Uygun değil" görüşünü sıklıkla dile getirdikleri anlaşılmıştır. Eğitimlerde ders veren eğitmenlere yönelik tüm katılımcıların "Yöntem ve teknik zayıf" görüşünü en fazla dile getirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Başöğretmen, Öğretmen, uzman öğretmen, yönetici.

&

**Abstract:** The aim of this study is to examine the primary school administrators' and teachers' views on expert teacher/head teacher training. The phenomenology method, which is one of the qualitative research methods, was used in the study. The study group of the research consisted of 10 administrators (principal / vice principal) and 10 teachers who are working at public primary schools in the central district of Bolu during the first term of the 2022-2023 academic year. The participants were chosen on the basis of the convenience sampling method. Research data were collected with a semi-structured interview form created by the researcher and analyzed with content analysis and descriptive analysis. Results of the study showed that all the participants mostly found the training "Too crowded" in terms of content. It has been understood that while the administrators and teachers who are at a teacher career level generally consider it "appropriate/adequate", the administrators and teachers who are at an expert teacher career level generally reported it as "long". It was found that all participants generally defined the total course duration as "long". Regarding the distance nature of the courses, teachers, administrators, and teachers who are at an expert teacher career level often consider it as "Reasonable / good", and administrators who are at an expert career level reported it as "Not suitable". It was understood that the most expressed opinion by the participant teachers regarding the instructors of the training is "Weak in terms of method and technique".

**Keywords:** Head Teacher, Teacher, expert teacher, administrator.

**Atf/Cite as:** Kandemir, A. (2023). İlkokul Yönetici ve öğretmenlerinin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine ilişkin görüşleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 229-248. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-118535>

**İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijaws>

**Copyright** © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar: Dr. Ayhan KANDEMİR, MEB, [ayh\\_81@hotmail.com](mailto:ayh_81@hotmail.com), <http://orcid.org/0000-0002-2565-4292>

## 1. GİRİŞ

Devletlerin geçmişten günümüze eğitime önem verdikleri, eğitim sistemlerini çağın gereksinimleri doğrultusunda yenileyip geliştirmeye çalıştıkları söylenebilir. Çünkü eğitimin yaşadığımız dönemde toplumların gelişmesinde önemli dinamikler arasında yer aldığı bilinmektedir (Kart, 2009). Eğitimin etkili ve verimli olarak yerine getirilmesinde ise öğretmen ve yöneticilerin önemli rol oynadığı bir gerçektir. Yaşadığımız dönemde değişimin ve karmaşıklığın giderek arttığı düşünüldüğünde eğitimde temel aktörler arasında yer alan yönetici ve öğretmenlerin de değişime zorlandığı bilinmektedir (Cımbız & Küçükler, 2015). Bu değişim sürecinde Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) uygulamaya koyduğu öğretmen kariyer basamakları yönetmeliğinin önemli bir yeri olduğu düşünülebilir.

Son yıllarda önemini attığı görülen kariyerin (Erdoğan, 2003), MEB’de de gündemi meşgul eden bir kavram olduğu söylenebilir. MEB’in kariyeri genel olarak “*Öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerleme*” (Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, 2005) olarak tanımladığı görülmektedir. Buradan MEB’in öğretmenlik mesleğini bir kariyer mesleği olarak gördüğü ve bu anlamda değişik dönemlerde çalışmalar yaptığı anlaşılmaktadır. MEB’in gerçek anlamda öğretmenlere yönelik kariyer basamaklarını uygulamaya koyduğu ilk çalışmanın 13/08/2005 tarih ve 25905 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “*Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği*” nin olduğu söylenebilir. Yönetmelikte öğretmenler; aylık dönemi sonrası öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak kariyer basamaklarına ayrılmış ve kariyer basamakları arasında geçişler belirli şartlara bağlanmıştır. Örneğin uzman öğretmenlik için adaylık dönemi dahil olmamak şartıyla öğretmenlikte 7 yıl, başöğretmenlikte ise uzman öğretmenlikte 6 yıl çalışma şartı koyulmuştur. Alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans veya doktora yapan öğretmenlerin sınavdan muaf olmaları kararlaştırılmıştır (Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, 2005). Bu bağlamda MEB yönetmeliğe uygun olarak “*Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı*”nı yapmış ve sınavda adaylara; Türkçe, genel kültür, pedagojik formasyon ve mevzuat konularını içeren 180 çoktan seçmeli soru yöneltilmiştir (Öğretmen Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı, 2005; Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmeye İlişkin Değerlendirme Kılavuzu, 2006). Sınavdan 60 ve üzeri puan alan öğretmenler ile alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek veya doktora yapan öğretmenler sınavda başarılı kabul edilmiştir. Ancak MEB’in “*Bakanlık eğitim-öğretim hizmetleri sınıfındaki toplam serbest öğretmen kadro sayısı içinde uzman öğretmen oranı %20, başöğretmen oranı %10’dur.*” (Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, 2005) ifadesi ile MEB kadrolarında görev yapacak uzman ve başöğretmen oranlarında sınırlama yaptığı anlaşılmaktadır. Bu koşullar bağlamında değerlendirmeye giden MEB’in, yönetmelikte yer alan koşulları sağlayan öğretmen veya yöneticilerden 92882’sine uzman, 338’ine ise başöğretmen olarak tanımladığı görülmüştür (MEB, 2006). Ancak uygulama için bazı sendika ve grupların mahkemeye başvurması ve mahkemenin yönetmeliğin bazı hükümlerini iptal etmesiyle (Cımbız & Küçükler, 2015; Kaplan & Gülcan, 2020) uygulama sekteye uğramış ve konu uzun süre gündemde olmasına rağmen uzman ve başöğretmen ataması yapılamamıştır.

Öğretmenler için özellikle kariyer gelişimi açısından önemli bir kazanım olan çalışmanın ilerleyen yıllarda bazı tepkilerle karşılaştığı, MEB’in uzun yıllar öğretmenlere yönelik kariyer basamakları sınavını yapmaması ve bunun sonucunda şartları uygun öğretmenleri mağdur etmesi bu tepkilerin nedenleri arasında görüldüğü söylenebilir. MEB bu durum karşısında kayıtsız kalmayarak çalışmalarını hızlandırmış ve 12/05/2022 tarih ve 31833 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “*Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği*” ile öğretmenliğin bir kariyer mesleği haline gelmesi yönünde önemli bir adım daha atmıştır. Bu yönetmelikte de öğretmenlik; aday öğretmenlik sonrası öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak sınıflandırılmıştır. Uzman ve başöğretmenlik belli şartlara bağlanmış, uzman öğretmenlik sınavına girmek için 10 yıl öğretmenlik, başöğretmenlik sınavına girmek için ise 10 yıl uzman öğretmenlik yapma ve yönetmelikte yer alan mesleki gelişim çalışmalarını tamamlama şartı getirilmiştir. Uzman öğretmen sınavına başvuracak adayların 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitimi, başöğretmen sınavına başvuracak adayların ise 240 saatlik başöğretmenlik eğitimini tamamlamaları zorunlu tutulmuş ve sınavda 70 ve üzeri puan alan adayların başarılı kabul edileceği belirtilmiştir. Yüksek

lisans yapan öğretmenlerin uzman öğretmenlik sınavından, doktora yapan öğretmenlerin ise başöğretmenlik sınavından, eğitimleri tamamlamak şartıyla, muaf olması kararlaştırılmıştır (Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği, 2022). MEB bu bağlamda şartları tutan öğretmenlere MEBBİS üzerinden başvuru hakkı tanımış ve başvuruları online olarak almıştır. Öğretmenlerin konuya ilgi duyduğu ve şartları tutan öğretmenlerin çoğunluğunun başvuruda bulunduğu görülmüştür. Bu durum MEB'in açıklamasıyla da kendini göstermiştir. Milli Eğitim Bakanı Mahmut Özer 18 Temmuz 2022 tarihi itibarıyla eğitimlerin başladığı dile getirmiş, ayrıca bakanlık "*Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin 531 bin 885'i uzman öğretmenlik, 70 bin 437'si de başöğretmenlik olmak üzere toplam 602 bin 322 kişi, eğitim programlarına katılmaya hak kazandı. Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden 10 bin 171'inin uzman öğretmenlik; 308'inin başöğretmenlik olmak üzere toplam 10 bin 479 öğretmenin başvurusu kabul edildi.*" açıklamasıyla da başvuruda bulunan öğretmen sayısını açıklamıştır. Eğitimlerin ise MEBBİS üzerinden oba.gov.tr üzerinden yapılacağı belirtilmiştir (<https://www.meb.gov.tr>). Bu bağlamda başvuruları değerlendirilerek kabul edilen öğretmenler uzman ve başöğretmenlik eğitimlerine alınmış ve uzman öğretmenlik eğitimlerinin 18 Temmuz-5 Eylül 2022 tarihleri arası, başöğretmenlik eğitimlerinin ise 18 Temmuz - 19 Eylül 2022 tarihleri arası online yapılması kararlaştırılmıştır. Yazılı sınav tarihi ise 19 Kasım 2022 olarak belirlenmiştir (Uzman Öğretmenlik/Başöğretmenlik Eğitim Programı ve Yazılı Sınav Takvimi, 2022). 18 Temmuz 2022 tarihi itibarıyla başlayan 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitimlerinde öğretmenlere "*Öğrenme ve Öğretme Süreçleri, Ölçme ve Değerlendirme, Özel Eğitim ve Rehberlik, Eğitim Araştırmaları ve Ar-Ge Çalışmaları, Eğitimde Kapsayıcılık, Çevre Eğitimi ve İklim Değişikliği, Sosyal Etkileşim ve İletişim, Dijital Yetkinlik ve Güvenli Okul ve Okul Güvenliği*" başlıkları altında konular belirlenmiş; 240 saatlik başöğretmenlik eğitimine ise bu konulara ek olarak; "*Okul Geliştirme ve Liderlik, Sosyal Duygusal Öğrenme Becerilerin Geliştirilmesi ve Bilişsel Düşünme Becerileri*" konuları eklenmiştir (Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı ve Başöğretmenlik Eğitim Programı, 2022). Bu bağlamda başvuruları kabul edilen öğretmen ve yöneticiler MEBBİS sayfasında yer alan oba.gov.tr üzerinden eğitimlere başlamış, bu süreçte eğitimlere yönelik farklı görüşler içinde yer aldıkları görülmüştür.

Öğretmen ve yöneticilerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik eğitimlerine yönelik görüşlerinin ortaya konulması önemli görülmektedir. Çünkü 2022 yılında "*Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği*" kapsamında ilk defa uygulanan eğitimlere yönelik öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinin ortaya konulması ilerleyen yıllarda yapılacak eğitimlerin etkililiği ve verimliliğini etkileyeceği düşünülebilir. Özellikle eğitimlerinin eksik ya da aksayan yönlerinin belirlenmesi başta MEB olmak üzere eğitimi düzenleyen kurumlara ışık tutarak eğitimlerin gelecek yıllarda daha verimli olmasını sağlayacağı söylenebilir. Ayrıca ilgili alanyazın incelendiğinde (Aydın, 2007; Bakioğlu & Banoğlu, 2013; Cımbız & Küçükler, 2015; Demir & Karadeniz, 2010; Göksoy, Sağır & Yenipınar, 2014; Gündoğdu & Kızıltaş, 2008; Kaplan & Gülcan, 2020; Sezgin Nartgün & Ural, 2007; Tosun & Yengin Sarpkaya, 2014) öğretmen kariyer basamaklarına yönelik farklı çalışmaların olduğu ancak uzman veya başöğretmenlik eğitimlerine yönelik henüz bir çalışmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun araştırmanın önemini daha da arttırarak sonuçlarıyla alanyazına ve yetkililere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.1. Araştırmanın amacı**

Bu araştırmanın amacı uzman ve başöğretmenlik eğitimlerine yönelik ilkökul yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşma için aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır: 1- Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimleri hakkındaki görüşleriniz (İçerik yönünden, ders sürelerinin uzunluğu yönünden, toplam eğitim süresi yönünden, uygulamanın uzaktan olması yönünden) nelerdir? 2- Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinde ders veren öğretmenlerin öğretim yöntem ve teknikleri açısından yeterlilikleri hakkında görüşleriniz nelerdir? 3- Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik

eğitiminin zamanlaması hakkında görüşleriniz nelerdir? 4- Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin daha etkili ve verimli olması için neler önerirsiniz?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın modeli

İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin uzman ve başöğretmenlik eğitimlerine yönelik görüşlerinin ortaya koyulmasının amaçlandığı bu araştırma nitel araştırma yöntemleri arasında yer alan olgu bilim deseni ile yürütülmüştür. Olgu bilim deseni farkına varılan ancak ayrıntılı ve derinlemesine bir anlayışın ortaya çıkmadığı olgulara odaklanan (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2014), bizlere olguların derinlemesine irdelenmesine olanak sağlayarak çıktılar sunan (Yıldırım & Şimşek, 2013) nitel araştırma türü olarak tanımlanmaktadır.

### 2.2. Araştırmanın çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılı ilk döneminde Bolu merkez ilçede ilkokullarda çalışan 10 yönetici (müdür/müdür yardımcısı) ve 10 öğretmen oluşturmuştur. MEB bünyesinde ilkokullarda çalışan uzman öğretmen ve uzman yönetici sayısının sınırlı olması nedeniyle mevcut araştırmada çalışma grubuna kolay ulaşma imkânı vererek verilerin etkili şekilde toplanmasına olanak sağlayan seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden birisi olan uygun örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Uygun örnekleme yöntemi araştırmacılara hem zaman hem de maddi avantajlar sağlayan (Büyüköztürk, 2011) araştırmaya dahil edilecek kişi ya da gruplara ulaşmayı veya araştırmaya dâhil etmeyi kolaylaştıran (Ekiz, 2009) bir yöntem olarak açıklanmakta ve araştırmalarda sıklıkla başvurulan bir yöntem olarak bilinmektedir. İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler arasında uzman öğretmen sayısının sınırlı olması nedeniyle mevcut araştırmada bu yöntem tercih edilmiştir.

**Tablo 1.**

*Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri*

Değişken		f	
Görev	Yönetici	(Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, UY6, UY7, UY8, UY9, UY10)	10
	Öğretmen	(Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, UÖ16, UÖ17, UÖ18, UÖ19, UÖ20)	10
Cinsiyet	Kadın	(Y1, Y2, Y3, UY10, Ö14, Ö15, UÖ18, UÖ19, UÖ20)	9
	Erkek	(Y4, Y5, UY6, UY7, UY8, UY9, Ö11, Ö12, Ö13, UÖ16, UÖ17)	11
Kariyer Basamağı	Öğretmen	(Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15)	10
	Uzman	(UY6, UY7, UY8, UY9, UY10, UÖ16, UÖ17, UÖ18, UÖ19, UÖ20)	10
	Öğretmen		
Eğitim Durumu	Önlisans /Lisans	(Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, UY6, UY7, UY8, UY10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, UÖ16, UÖ17, UÖ20)	17
	Yüksek Lisans	(UY9, UÖ18, UÖ19)	3
Kıdem	10-20 yıl	(Ö12, Ö13, Ö15)	3
	21-30 yıl	(Y1, Y2, Y3, Y5, UY8, UY10, Ö11, UÖ18, UÖ19)	9
	31 ve üstü yıl	(Y4, UY6, UY7, UY9, Ö14, UÖ16, UÖ17, UÖ20)	8

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 10'unun (%50) yönetici, 10'unun (%50) öğretmen; 9'unun kadın (%45), 11'inin (%55) erkek; 10'unun (%50) uzman öğretmen, 10'unun (%50) öğretmen; 17'sinin (%85) önlisans/lisans, 3'ünün (%15) yüksek lisans mezunu; 3'ünün (%15) 10-20 yıl, 9'unun (%45) 21-30 yıl, 8'inin (%40) ise 31 ve üstü kıdem sahibi olduğu görülmüştür.

### 2.3. Veri toplama aracı

İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik görüşlerini ortaya koymak amacıyla araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Yarı

yapılandırılmış görüşme tekniğinde sorular önceden belirlenerek, katılımcıların yorumları doğrultusunda derinlik kazanmakta ve bu yüzden eğitimbilimi çalışmalarında fazlaca tercih edilmektedir (Türnüklü, 2000). Görüşme formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorular yer alırken ikinci bölümünde ise katılımcıların uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik görüşleri ortaya koymak amacıyla 4 soru yer almıştır. Geçerlilik ve güvenilirliğin sağlanması amacıyla sorular ilgili literatür taranarak araştırmacı tarafından oluşturulmuş, biri ölçme değerlendirme uzmanı ikisi ise alanda uzman olmak üzere toplam üç akademisyenden uzman görüşü alınarak iç geçerliliğin sağlanması amaçlanmıştır. Uzman görüşleri sonucunda son şekli verilen görüşme soruları örneklem içinde yer almayan iki yönetici ve iki öğretmene uygulanmıştır. Uygulama sonucu görüşme sorularının açık, anlaşılır olduğu sonucuna varılmış ve formlar uygulamaya hazır hale gelmiştir.

#### 2.4. Verilerin toplanması

Veriler araştırmacı tarafından gönüllü katılımcılardan yazılı olarak kayıt altına alınmış ve görüşmeler yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Görüşme sonrası araştırmacı tarafından yazılı olarak kayıt altına alınan veriler görüşme yapılan katılımcıya tekrar okunarak veriler teyit edilmiş ve yordama geçerliliğini arttırmaya yönelik önlem alınmıştır.

#### 2.5. Verilerin analizi

Araştırmada nitel veri analizine yer verilmiştir. Gözlem ve görüşme tekniği gibi teknikler aracılığı ile elde edilmiş verilerin sınıflama, ayrıştırma çalışmaları sonrası çalışma ile konuların ortaya konulduğu ve çalışmaların raporlaştırıldığı çalışmalar bütünü nitel veri analizi olarak tanımlanmaktadır. Bu veri analizinde temel amaç toplumsal yapı içinde gizlenmiş bilgilerin ortaya konulmasıdır (Özdemir, 2010). İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik görüşlerini ortaya koyulmasının amaçlandığı çalışmada veriler içerik analizi ve betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi araştırılan konu kapsamında, daha sonra yapılması planlanan akademik çalışmalara yol göstermek ve konuya yönelik genel eğilimi ortaya koymayı amaçlayan (Ültay, Akyurt & Ültay, 2021) bir analiz türü olarak bilinirken; betimsel analiz elde edilen görüşlerin bütüncül ortaya koyulması sebebiyle genellikle gerçek alıntılara yer verilen, elde edilen verilerin düzenli yorumlanıp araştırmacılara ulaştırıldığı analiz türü (Yıldırım & Şimşek, 2011) olarak bilinmektedir. Bu bağlamda araştırmada elde edilen görüşler kodlanmış ve yeri geldiğinde temalara ayrılarak sunulmuştur. Araştırmada inandırıcılığı arttırmak için bulguların karşılaştırılması yapılmış ve bu amaçla farklı bir araştırmacının da elde edilmiş verileri yorumlaması sağlanmıştır. Araştırmacılar tarafından analiz edilmiş veriler karşılaştırılmış ve birbiriyle uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece elde edilen verilerin birbiriyle tutarlı olup, geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görüşlere bağlı olarak veriler frekansla gösterilmiş ve yönetici ile öğretmen görüşleri tarafsız olarak ortaya koyularak yorumlanmıştır. Araştırmada katılımcıların gizliliğini sağlamak amacıyla; yöneticiler "Y1, Y2...", kariyer basamağı uzman öğretmen olan yöneticiler "UY1, UY2...", öğretmenler "Ö1, Ö2...", kariyer basamağı uzman öğretmen olan öğretmenler ise "UÖ1, UÖ2...", biçiminde kodlanmıştır. Bulguların gösteriminde frekanslara yer verilmiştir. Ancak frekanslar görüşlerin tekrarını gösterip bir katılımcının birden çok fikri olabileceğinden 100'e tamamlanmamıştır.

#### 2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

#### Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: \*\*\* BAİBÜ Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 04/09/2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2022/09 toplantısı (Protokol no: 2022/333)

### 3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde bulgulara, bulgular bağlamında yorumlara ve katılımcılara yönelik birebir alıntılara yer verilmiştir.

İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin “Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimleri hakkındaki görüşleriniz (İçerik yönünden, ders sürelerinin uzunluğu yönünden, toplam eğitim süresi yönünden, uygulamanın uzaktan olması yönünden) nelerdir? sorusuna ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*İçerik Yönünden;*

**Tablo 2.**  
*İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerin İçerik Yönünden Görüşleri*

		Görevi			
		Yönetici	f	Öğretmen	f
Kariyer Basamağı	Öğretmen	İçerik çok kalabalık	3	İçerik çok kalabalık	3
		Yeterli	1	Yeterli	2
		Fena değil	1	Daha da zenginleşebilir	1
	Uzman Öğretmen	İçerik çok kalabalık	4	İçerik çok kalabalık	3
		Fena değil	2	Yetersiz	3
		Yetersiz	2	Yeterli	1

Tablo 2’de ilkökul yönetici ve öğretmenlerinin içerik yönünden uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik görüşlerine yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde yönetici (f=3) ve öğretmenler (f=3) ile kariyer basamağı uzman olan yönetici (f=4) ve öğretmenlerin (f=3) en fazla “İçerik çok kalabalık” görüşlerini dile getirdikleri görülmüştür. Buradan genel olarak kariyer basamağı ne olursa olsun yönetici ve öğretmenlerin genelde eğitimlerin içeriğinden memnun olmadıkları yorumunda bulunulabilir. Bunun nedeni olarak eğitim süre ve konularının fazla olması ve bu nedenle yönetici ve öğretmenlerin konuları içselleştirmede zorlanmaları gösterilebilir.

Yönetici ve öğretmenlerin içerik yönünden uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik birebir görüşlerine; “Yüksek lisans dersi gibi. İçerik yönünden çok kalabalık” (Y2), “...Bazıları çok gereksiz. Ben sınıf öğretmeniyim, alanım dışındaki bilgilerin verilmesini çok yersiz buluyorum.” (UY9), “Ezbere dayalı, monoton ve uzun anlatımları olduğu, derslerin ve içeriğin çok yoğun olduğunu düşünüyorum.” (Ö12), “...Alanımıza uygun ilgi içeriği yok...” (UÖ19) ifadeleri örnek verilebilir.

Ders Sürelerinin Uzunluğu Yönünden;

**Tablo 3.**

*İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders Sürelerinin Uzunluğu Yönünden Görüşleri*

		Görevi			
		Yönetici	f	Öğretmen	f
Kariyer Basamağı	Öğretmen	Uygun/yeterli	4	Uygun/yeterli	3
		Uzun	1	Yetersiz	1
	Uzman Öğretmen	Uzun	3	Uzun	5
		Yeterli	2		

Tablo 3'te ilkökul yönetici ve öğretmenlerinin ders sürelerinin uzunluğu yönünden uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik görüşlerine yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde yönetici (f=4) ve öğretmenlerin (f=3) ders sürelerinin uzunluğu açısından "Uygun/yeterli" görüşünü dile getirirken kariyer basamağı uzman öğretmenlik olan yönetici (f=3) ve öğretmenlerin (f=5) ise ders sürelerine yönelik genelde "Uzun" görüşünü dile getirdikleri görülmüştür. Kariyer basamağı uzman öğretmen olan yönetici ve öğretmenlerin eğitimleri ders sürelerini uzun bulmalarının nedeni olarak konu içeriklerinin yoğun olması gösterilebilir. Çünkü toplam eğitim süresi 240 saat olan başöğretmenlik eğitiminde ders sayısı da artmakta ve öğretmenlerin bilgisayar başında geçirdikleri süre de çoğalmaktadır. Bu durumun da ders süreleri ortalama 20-25 dakika olan derslerin uzman öğretmenlerce uzun olarak dile getirilmesine neden olduğu düşünülebilir.

Yönetici ve öğretmenlerin ders sürelerinin uzunluğu yönünden uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik birebir görüşlerine; "Ders süresi dikkat için yeterli" (Y1), "Uzun, verim düşük. 12-13 dakika bence yeterli. Çünkü dikkat dağılıyor." (UY8), "Süre bakımından yeterli buldum." (Ö14), "Ders süreleri bazı dersler için oldukça uzun tutulmuş, gereksiz konulara ağırlık verilmiş." (UÖ17), "Özellikle bazı konular yüzeysel geçti. Bu konular uzmanlık gerektirdiği için yetersiz olduğunu düşünüyorum." (Ö11) ifadeleri örnek verilebilir.

Toplam Eğitim Süresi Yönünden;

**Tablo 4.**

*İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Toplam Ders Süresi Yönünden Görüşleri*

		Görevi			
		Yönetici	f	Öğretmen	f
Kariyer Basamağı	Öğretmen	Uzun	3	Uzun	3
		Uzmanlık için süre olmaz	1	Uygun	1
		Zaman çok dar	1	Zaman çok dar	1
	Uzman Öğretmen	Uzun	5	Uzun	3
				Uygun	1
			Zaman çok dar	1	

Tablo 4'te ilkökul yönetici ve öğretmenlerinin toplam ders süresinin uzunluğu yönünden uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik görüşlerine yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde hem yönetici (f=3) ve öğretmenlerin (f=3) hem de kariyer basamağı uzman öğretmen olan yönetici (f=5) ve öğretmenlerin (f=3) genelde toplam ders süresini "Uzun" olarak dile getirdikleri görülmüştür. Özellikle kariyer basamağı uzman öğretmen olan yöneticilerin tamamının toplam ders süresini "Uzun" olarak dile getirmesi dikkat çekicidir. Bunun nedeni olarak toplam başöğretmenlik eğitimi süresinin 240 saat olması

ve yöneticilerin eğitimlerin yapıldığı yaz döneminde de mesailerine devam ettikleri için eğitimlere zaman ayırmada zorluk yaşamaları gösterilebilir. Öğretmen görüşleri arasında “Uygun” görüşünün de dile getirilmesi öğretmenlerin yaz tatili nedeniyle eğitimlere daha kolay katılmaları gösterilebilir.

Yönetici ve öğretmenlerin toplam ders sürelerinin uzunluğu yönünden uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik birebir görüşlerine; “...Öğretmen için çok uzun. Yaz tatilinde 180 saat çok uzun geldi. Çoğuyla ilgilenemedim.” (Y3), “Toplam eğitim süresi çok uzun. Anlatımlar çok sıkıcı...” (Ö15), “240 saat çok fazla. Bilgi yoğunluğu çok fazla. Konular ağır. Bizim alanımızla ilgili olmayan birçok konu var. Ne gereğe var?” (UY8), “Eğitim süresi çok dar zamana sıkıştırılmış. Eğitim daha geniş zamana yayılabilirdi.” (UÖ19) ifadeleri örnek verilebilir.

*Uygulamanın Uzaktan Olması Yönünden;*

**Tablo 5.**

*İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Uygulamanın Uzaktan Olması Yönünden Görüşleri*

		Görevi			
		Yönetici	f	Öğretmen	f
Kariyer Basamağı	Öğretmen	Mantıklı /iyi	4	Mantıklı/iyi	4
		Uygun değil	1	Uygun değil	1
	Uzman Öğretmen	Uygun değil	3	Mantıklı/iyi	4
		Mantıklı/iyi	2	Katılımcılara bırakılmalı	1
		Daha uzun zamana yayılabilir	1		

Tablo 5’te ilkökul yönetici ve öğretmenlerinin uygulamanın uzaktan olması yönünden uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik görüşlerine yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde yönetici (f=4) ve öğretmenlerin (f=4) eğitimlerin uzaktan olmasına yönelik görüşlerinin “Mantıklı/iyi”, kariyer basamağı uzman öğretmen olan yöneticilerin “Uygun değil” (f=3), öğretmenlerin (f=4) ise “Mantıklı/iyi” görüşleri etrafında yoğunlaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu veriler bağlamında katılımcıların genelde eğitimlerin uzaktan olması yönünde olumlu bakış açısına sahip oldukları yorumunda bulunulabilir. Bunun nedeni olarak eğitimlerin uzaktan olmasının öğretmen ve yöneticilere zaman ve mekân bakımından esneklik tanınması gösterilebilir. Buna karşın başta kariyer basamağı uzman öğretmen olan bazı yöneticiler olmak üzere “Uygun değil” görüşüne sahip olan katılımcıların da olmasının nedeni olarak yöneticilerin yaz döneminde de okullarda görev yapması ve yoğunluk nedeniyle derslere zaman ayırmakta zorlanmaları gösterilebilir. İlaveten bazı öğretmen ve yöneticiler yaz döneminde internet sorunu yaşamaları nedeniyle uygulamanın uzaktan olmasına “Uygun değil” görüşünü dile getirdikleri yorumunda bulunulabilir.

Yönetici ve öğretmenlerin uygulamanın uzaktan olması yönünden uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik birebir görüşlerine; “İyi. Çünkü uzaktan eğitime alıştık. Zaman ve mekân smurlaması yok...” (Y4), “Uzaktan olması mantıklı. Bu kadar öğretmeni bu kadar dersin yüz yüze verilmesi mümkün değil” (Ö12), “Mantıklı/uygun değil. Bilgi almak isteyen varsa açar bakar. Ama kontrol sistemi yok. Çoğu açıp izlemedi. Sadece bitirmeye çalıştı. Kontrol mekanizması olmalı.” (Y1), “Uygun değil. Çoğu öğretmen açık bırakarak dinlemedi... Yüz yüze mesai saatleri dışında 30 dakika gibi üniversitelerle işbirliği içinde yürütülebilirdi...” (UY10), “Katılımcıların istek durumu ile ilgili olduğunu düşünüyorum.” (UÖ17) ifadeleri örnek verilebilir.

İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin “Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinde ders veren eğitimcilerin öğretim yöntem ve teknikleri açısından yeterlilikleri hakkında görüşleriniz nelerdir?” sorusuna ilişkin görüşleri Tablo 6’da verilmiştir.



**Tablo 6.**

*İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders Veren Eğitimcilerin Yeterliliklerine İlişkin Görüşleri*

		Görevi		f	
		Yönetici	Öğretmen		
Kariyer Basamağı	Öğretmen	Yöntem ve teknik zayıf	Yöntem ve teknik zayıf	5	4
		Örneklendirme yok	Dikkat çekici değil	2	2
		Sürekli ekrandan okuyorlar	Sürekli ekrandan okuyorlar	2	1
		Akademik olarak yeterli	Akademik olarak yeterli	2	1
		Dikkat çekici değil		2	
		Uygulama zayıf		1	
		Jest ve mimik zayıf		1	
	Uzman Öğretmen	Yöntem ve teknik zayıf	Yöntem ve teknik zayıf	4	3
		Sürekli ekrandan okuyorlar	Sürekli ekrandan okuyorlar	4	3
		Örneklendirme yok	Konular yoğun olduğu için sıkıcı	3	2
		Anlatım zayıf	Yeterli	3	2
		Dikkat çekici değil	Dikkat çekici değil	2	1
		Etkileşim yok		1	
		Çok acemice		1	

Tablo 6'da ilkökul yönetici ve öğretmenlerinin eğitimlerde ders veren eğitimcilerin öğretim yöntem ve teknikleri açısından yeterlilikleri hakkında görüşlerine yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde hem yönetici (f=5) ve öğretmenler (f=4) hem de kariyer basamağı uzman öğretmen olan yönetici (f=4) ve öğretmenlerin (f=3) görüşlerinin "Yöntem ve teknik zayıf" görüşünde yoğunlaştığı görülmüştür. İlave Tablo 6'da farklı görüşler olmakla birlikte "Sürekli ekrandan okuyor", "Örneklendirme yok" gibi görüşlerinde katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirildiği görülmektedir. Buradan hem yönetici hem de öğretmenlerin genellikle kariyer basamağı ne olursa olsun ders veren eğitimcilerin yöntem ve tekniği yeterli görmediği şeklinde yorumlanabilir. Bunun nedeni olarak ders veren eğitimcilerin eğitimler için yeteri kadar hazırlanamaması, öğretmenlerle canlı ders imkânı bulamamaları, okullardan uzak oldukları için yeteri kadar örneklendirme yapamamaları gibi nedenler sayılabilir.

Yönetici ve öğretmenlerin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinde ders veren eğitimcilerin öğretim yöntem ve teknikleri açısından yeterlilikleri yönünden birebir görüşlerine; "Yeterli değil. Anlatım zayıf. Yapararak-yaşayarak örneklendirme yok. Slayt üzerinden sadece okuma var. Uygulama yönünden zayıf. Dikkati toplama yok." (Y1), "Sadece ekrandan okudular. Gündelik bir olay ya da örnek yok. Sohbet şeklinde ya da tartışma şeklinde olabilir..." (UY8), "Ders veren eğitimcileri çok beğendim. Alanında iyi yetişmiş insanlardı." (Ö14), "Eğitimcilerin anlatımları gayet iyiydi. Ancak konular ve ara başlıklar yoğun olduğu için sıkıcı." (UÖ16), "...Eğitimcilerin kamera karşısında acemi tavırları bilimin önüne geçti. Çok acemi." (UY9), "Yeterli değil. Jest-mimik, ses kontrolü yok. Tek düze anlatım. Günlük olaylardan örnek verilmiyor. Alana inilmiyor. Sürekli ekrandan okunuyor. Dikkat çekici değil." (Y5) ifadeleri örnek verilebilir.

İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin "Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin zamanlaması hakkında görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7'de ilkökul yönetici ve öğretmenlerinin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin zamanlaması açısından görüşlerine yer verilmiştir.

**Tablo 7.**  
*İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Eğitimlerin Zamanlamasına İlişkin Görüşleri*

		Görevi			
		Yönetici	f	Öğretmen	f
Kariyer Basamağı	Öğretmen	Zamanlama uygun	3	Zamanlama uygun değil	4
		Zamanlama uygun değil	1	Kararsızım	1
		Zamanlama nispeten sorunlu	1		
		Hiçbir şekilde verimli olmayacak	1		
	Uzman Öğretmen	Zamanlama uygun değil	5	Zamanlama uygun değil	5

Tablo incelendiğinde yöneticiler en fazla “Zamanlaması uygun” (f=3) ifadesini dile getirirken, öğretmen (f=4) ve kariyer basamağı uzman öğretmen olan yönetici (f=5) ve öğretmenlerin (f=5) ise “Zamanlama uygun değil” görüşünü en fazla dile getirdikleri anlaşılmıştır. Buradan katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitimlerin zamanlamasından memnun olmadığı yorumunda bulunulabilir. Kariyer basamağı öğretmen ve kariyer basamağı uzman öğretmen olan yönetici ve öğretmenlerin “Zamanlaması uygun değil” ifadesinde birleşmelerinin nedeni olarak toplam ders süresinin (180/240 saat) uzun olması nedeniyle katılımcıların yaz tatillerini eğitimlerle geçirmek zorunda kalmaları gösterilebilir. Yöneticilerin “Zamanlama uygun” görüşünü en fazla dile getirmelerinin nedeni olarak da yöneticilerin yaz aylarında çalışmalarına rağmen yaz aylarında eğitim-öğretim dönemine göre iş yoğunluklarının daha az olması gösterilebilir.

Yönetici ve öğretmenlerin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin zamanlaması yönünden birebir görüşlerine; “Yaz tatilinde olması daha iyi. Hiçbir şekilde verimli olmayacak zaten.” (Y3), “Yaz tatilinde olması çok sıkıcı. Sıcakta çekilmiyor... Aralıklara bölünerek dönem içinde olması daha iyi olur.” (UY6), “Kararsızım. Ama okul açıkken yüz yüze yapılması sanki daha iyi olur. Eğitim döneminde eğitim yapılıp sınav sene sonu yapılsa sanki daha iyi olur.” (UY10), “Zamanlama bir yıla yayılabilirdi. Ancak sınavın kısım gibi yapılacak olması nedeniyle yaz tatili boyunca yapılıncaya yetiştiremeyiz diye biraz panik yaptık...” (Ö14), “Zamanlama çok yanlış. Yaz tatilimizi mahvettiler. Öğretmenlerin dinlenme zamanlarını mahvettiler.” (UÖ19), “Yaz tatilinde olması nispeten sıkıntılı. Belli bir süreç dahilinde olmalı, sıkışmamalı... 60 saat ilk dönem, 60 saat ikinci dönem, 60 saatte yaz tatilinde olabilirdi.” (Y4) ifadeleri örnek verilebilir.

İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin “Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin daha etkili ve verimli olması için neler önerirsiniz?” sorusuna ilişkin görüşleri Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8.**  
*İlkokul Yönetici ve öğretmenlerinin Eğitimlerin Daha Etkili ve Verimli Olmasına İlişkin Görüşleri*

	Tema	Görevi			
		Yönetici	f	Öğretmen	f
Kariyer Basamağı	İçerik	Anlatım sırasında kullanılan slaytlar içerik açısından daha zengin olmalı	2	Konular kısa ve sade olmalı	2
				İçerik	
	Zamanlama	Eğitimler bir yıla yayılmalı	1	İçerik azaltılmalı	1
		Eğitimler kademeli olmalı	1	Dersler görselliklerle zenginleştirilmeli	1

Tablo 8. Devamı

		Yönetici		Görevi			
		Tema	f	Tema	f		
Kariyer Basamağı	Öğretmen	Eğitmenler	Ders veren eğitmenlerin seçimine özen gösterilmeli	3	Konular somutlaştırılmalı	1	
		Yöntem	Eğitimler yüz yüze olmalı	1	Zamanlama	Eğitimler yaz tatilinde olmamalı	1
			Eğitimler her ilde okullarda olmalı	1		Eğitim süreleri kısalmalı	1
			Uzman/başöğretmenler bu eğitimlerde görev almalı	1	Eğitmenler	Eğitimciler daha iyi seçilmeli	1
		Ölçme ve Değerlendirme	Uzman öğretmenlik belli kriterlere göre olmalı	4	Yöntem	Eğitimler yüz yüze olmalı	1
			Sınav olmamalı	2	Ölçme ve Değerlendirme	Sınav olmamalı	2
			Uzman veya başöğretmenlik hizmet içi eğitimle verilmeli	2		başöğretmenlik seneye göre verilmeli	1
	Uzman Öğretmen	İçerik	Herkes alanıyla ilgili eğitim almalı	2	İçerik	Konular daha ilgi çekici hale getirilmeli	1
			Dersler görselliklerle zenginleştirilmeli	1		Konular daha sade olmalı	1
			Öğretmenleri yormamalı	1		İçerikler görüş alınarak hazırlanmalı	1
		Zamanlama	Eğitimler bir yıla yayılmalı	2		Keşke hiç olmasa	2
			Her sene düzenli olmalı	1		Sunular soru-cevap ve test şeklinde olmalı	1
		Eğitmenler	Ders veren eğitmenlerin seçimine özen gösterilmeli	3	Yöntem	Eğitimler üniversitelerde yüz yüze olmalı	1
			Eğitmenler jest ve mimiklere önem vermeli	1		Katılımcılar eğitimcilere soru sorabilmeli	1
Eğitimler il bazında yüz yüze olmalı	2		Eğitimler sınıf ortamına uygun, gerçekçi olmalı	1			
Yöntem	Uzman/başöğretmenlik bu şekilde olmaz	1		Eğitimler isteğe bağlı olmalı	1		
	Her bölüm sonu online sınav olmalı	3		Ölçme ve Değerlendirme	Sınav olmamalı	1	
Ölçme ve Değerlendirme	Sınav olmamalı	1	Uzman/başöğretmenlik yıla göre verilmeli		1		
	Diğer	Uzman/başöğretmenlik gibi sınıflandırmalar öğretmen ve veliler gözünde sorun yaratır	1				

Tablo 8’de ilkokul yönetici ve öğretmenlerinin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin daha etkili ve verimli olmasına yönelik görüşlerine yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde yöneticiler içerik teması altında en fazla “Anlatım sırasında kullanılan slaytlar içerik açısından daha zengin olmalı” (f=2), zamanlama teması altında “Eğitim bir yıla yayılmalı” (f=1), “Eğitimler kademeli olmalı” (f=1), eğitimler teması altında “Ders veren eğitimcilerin seçimine özen gösterilmeli” (f=3), yöntem teması altında “Eğitimler yüz yüze olmalı” (f=1), “Eğitimler her ilde okullarda olmalı” (f=1), “Uzman/başöğretmenler bu eğitimlerde görev almalı” (f=1), ölçme ve değerlendirme teması altında “Uzman öğretmenlik belli kriterlere göre olmalı” (f=4); öğretmenler içerik teması altında “Konular kısa ve sade olmalı” (f=2), zamanlama teması altında “Eğitimler yaz tatilinde olmamalı” (f=1) ve “Eğitim süreleri kısalmalı” (f=1), eğitimler teması altında “Eğitimciler daha iyi seçilmeli” (f=1), ölçme ve değerlendirme teması altında “Sınav olmamalı” (f=2) görüşlerini en fazla dile getirdikleri görülmüştür.

Diğer taraftan kariyer basamağı uzman öğretmenlik olan yöneticiler ise içerik teması altında en fazla “Herkes alanıyla ilgili eğitim almalı” (f=2), zamanlama teması altında “Eğitimler bir yıla yayılmalı” (f=2), eğitimler teması altında “Ders veren eğitimcilerin seçimine özen gösterilmeli” (f=3), yöntem teması altında “Eğitimler il bazında yüz yüze olmalı” (f=2), ölçme ve değerlendirme teması altında “Her bölüm sonu online sınav olmalı” (f=3), diğer teması altında “Uzman/başöğretmenlik gibi sınıflandırmalar öğretmen ve veliler gözünde sorun yaratır” (f=1) görüşlerini; öğretmenlerin ise içerik teması altında “Konular daha ilgi çekici hale getirilmeli” (f=1), “Konular daha sade olmalı” (f=1) ve “İçerikler görüş alınarak hazırlanmalı” (f=1), yöntem teması altında “Keşke hiç olmasa” (f=2), ölçme ve değerlendirme teması altında ise “Sınav olmamalı” (f=1) ve “Uzman/başöğretmenlik yıla göre verilmeli” (f=1) görüşlerini en fazla dile getirdikleri görülmüştür.

Tablo incelendiğinde katılımcıların farklı görüşlerinin de olduğu ancak genelde görüşlerin birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan katılımcıların görevi, kariyer basamağı ne olursa olsun eğitimler konusunda benzer görüşlere sahip olduğu yorumunda bulunulabilir. Örneğin; uzman ve başöğretmenliğin sınavla değil de belli kriterlere göre olması, ders veren eğitimcilerin derslerde jest-mimik, görsellik ve gündelik örneklerle daha fazla önem vermesi, eğitimlerin kademeli olması gibi başlıkların ortak paydaşlar arasında olduğu görülmektedir.

Yönetici ve öğretmenlerin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin daha etkili ve verimli olması yönünden birebir görüşlerine; “Anlatım yapan eğitimciler daha dikkatli seçilmeli. Anlatımlarda düz anlatım olmamalı. Sınav olmamalı. Eğitimler yüz yüze verilip kariyer belli kriterlere göre (hizmet içi eğitim gibi) verilmeli. Öğretmenler zaten bu işi uzman olarak yapıyor. Belirli bir yaşa gelmiş kişiye sınav olmaz. Hizmet içi eğitimle bunlar sağlanmalı...” (Y2), “Eğitimler eğitim yılı içinde 30+30 dakika olabilir. Görsellikle dersler zenginleştirilmeli ve herkes alanıyla ilgili eğitim almalı.” (UY6), “İçerik azaltılmalı, eğitimciler konularına daha hakim olmalı... Sınav asla yapılmamalı.” (Ö15), “...Eğitim zamanı bütün yıla yayılarak her bölüm sonu online sınav yapılmalı.” (UY7), “Bu eğitimler keşke hiç olmasa.” (UÖ16), “... Eğitimler her ilde yüz yüze yapılabilirdi. Uzman veya başöğretmenler bu eğitimlerde görev alabilirdi. Uzman veya başöğretmenlik hizmet içi eğitim ve kriterlerle sağlanmalı.” (Y1), “...Bu durum öğretmen, uzman veya başöğretmen arasında eşitsizlik yaratıp, veliler gözünde sorunlara neden olabilir.” (UY8) ifadeleri örnek verilebilir.

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın sonuçlarına, sonuçlar bağlamında tartışma ve önerilere yer verilmiştir. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler çoğunlukla içerik yönünden uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin yoğun olduğu görüşünü dile getirmişlerdir. Bunun nedeni olarak uzman öğretmenlik ders saatinin toplamda 180 saat ve dokuz ünite, başöğretmenlik eğitimlerinin ise 240 saat ve 12 ünite (Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı ve Başöğretmenlik Eğitim Programı, 2022) olması gösterilebilir. Yaşam boyu öğrenme kavramının giderek önemini arttırması ve eğitim teknolojilerinin gelişmesi insanların bilgi birikimini de arttırmaktadır. Bu durumdan öğretmenler de etkilenmekte öğretmenlerin de kendini geliştirmeleri gerektiği düşünülmektedir (Özkan, 2005). Öğretmenlere temel yetenekleri kazandırma ve onlarda bazı yetenekleri geliştirerek kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla

uzaktan öğretmen eğitimine başvurulmaktadır (Perreaton, Creed & Robinson, 2001). MEB uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerini de uzaktan eğitimler şeklinde yaparak yönetici ve öğretmenlerin kariyer gelişimine katkı sağlamayı planladığı düşünülebilir. Ancak bu planlamada içeriğin yoğun olduğu mevcut araştırmada bazı yönetici ve öğretmenlerce dile getirilmiştir. Bu durumun nedeninin içerikle birlikte zamanında sınırlı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Taşlıbeyaz, Karaman ve Göktaş (2014) çalışmalarında uzaktan hizmet içi eğitimin sorunlarını ele almışlar ve “zaman sınırlaması/yetersiz dönüt” sonucuna ulaşarak araştırma sonucuyla benzeşmişlerdir.

Araştırmada yer alan yönetici ve öğretmenler çoğunlukla eğitimlerdeki ders sürelerinin “Uygun/yeterli” olduğunu dile getirmişler, buna karşın kariyer basamağı uzman öğretmen olan yönetici ve öğretmenler ise ders sürelerinin “Uzun” olduğu konusunda hemfikir olmuşlardır. Uzman ve başöğretmenlik ders sürelerinin ortalama 20-25 dakika sürdüğü (<https://www.oba.gov.tr>) düşünüldüğünde bu sürenin kariyer basamağı öğretmen ve uzman öğretmen olan katılımcılarda farklı olması toplam ders sürelerinin farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü başöğretmenlik eğitimleri için daha fazla ekran başında kalmış olan yönetici ve öğretmenlerin (240 saat) eğitimlerden yeri geldiğinde bunaldığı ve bu nedenle ders sürelerini uzun olarak dile getirdikleri yorumunda bulunulabilir.

Görev ve kariyer basamağı ne olursa olsun tüm yönetici ve öğretmenler birinci sırada eğitimlerin toplam süresini “Uzun” olarak dile getirmişlerdir. Eğitimlerin kısa bir süreye ve özellikle de yaz tatili dönemine rastlaması katılımcıların “Uzun” görüşünü fazlaca dile getirmelerine neden olmuş olabilir. Çünkü bir dönem boyunca okulda öğrencilerin başarısı için mücadele eden yönetici ve öğretmenlerin dinlenme döneminde kısa bir zaman diliminde yoğun bir eğitime maruz kalmaları onların eğitimlerin uzun olduğunu dile getirmelerinin nedenleri arasında sayılabilir. İlaveten uzaktan eğitimin avantajlarının yanında özellikle bilgisayar, tablet ya da telefon gibi medya araçları ile uzun süre meşgul olmanın göz, baş, boyun ve omuz ağrıları gibi sağlık üzerindeki olumsuz etkisi düşünüldüğünde (Taş, 2021) böyle bir sonucun çıkmasının olağan olduğu düşünülebilir.

Uzman/başöğretmenlik eğitimlerinin uzaktan olmasına ilişkin yönetici ve öğretmenler ile kariyer basamağı uzman olan öğretmenler “Mantıklı/iyi” görüşünü en fazla dile getirdikleri görülmüştür. Bunun nedeni olarak uzaktan eğitimin zaman ve mekân açısından esnek olması, eğitimlerde kişiye öğrenme hızı açısından bağımsızlık sağlaması (Elitaş, 2017; İşman, 2008; Moore & Kearsley, 2011; Uşun, 2006) gibi nedenler gösterilebilir. Uzaktan eğitimin bu avantajları nedeniyle yönetici ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun yaz döneminde zaman ve mekân sınırlaması olmadan eğitimlere katılım imkânı bulduğu için eğitimlerin uzaktan olmasını mantıklı/iyi buldukları düşünülebilir. Buna karşın kariyer basamağı uzman öğretmen olan yöneticilerin çoğunlukla “Uygun değil” görüşünü dile getirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni olarak uzaktan eğitimin grup çalışması olanakları açısından sınırlı olması ve bu yüzden etkileşim, motivasyon eksikliği gibi nedenlerle kişilerin sosyalleşmesine engel olması, teknoloji bağımlılığı sorunu yaşatması, uygulamalı derslerdeki yetersizliği vb. (Elitaş, 2017) gibi dezavantajlarının olması gösterilebilir. Ayrıca okul yöneticilerinin yaz döneminde de okulda çalışmak zorunda olması nedeniyle uzaktan eğitimlere zaman ayıramamaları da uzman/başöğretmenlik eğitimlerinin uzaktan olmasını uygun görmemelerinin nedenleri arasında gösterilebilir.

Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinde ders veren eğitimcilerin öğretim yöntem ve teknikleri açısından yeterlilikleri hakkında tüm katılımcılar en fazla “Yöntem ve teknik zayıf” görüşünü dile getirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında eğitimcilerin sürekli konuları ekrandan okudukları, konuları dikkat çekici anlatmadıkları, örneklendirmelere yeteri kadar yer vermedikleri de katılımcı yönetici ve öğretmenlerce sıklıkla dile getirildiği anlaşılmıştır (Bkz. Tablo 6). Etkili eğitim ve öğretimde yöntem ve tekniğin önemi düşünüldüğünde bu durumun önemli bir sorun olduğu düşünülebilir. Öğrenme ve öğretme sürecini planlama aşamasına öğretim yöntemi, bu planları uygulamada izlenen yol ise öğretim tekniği olarak ifade edilmektedir (Tok, 2007). Eğitimde kullanılmakta olan öğretim yöntem ve teknikleri, amaçların gerçekleştirilmesi ve eğitim durumlarının düzenlenmesi aşamasında önemli görülmekte, uygun yöntem ve

teknikğin seçiminin sınıfta etkili öğretim üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Ocak, 2007; Gözütok, 2006). Ancak her duruma uygun bir yöntemin olduğundan söz edilmemektedir. Bu nedenle öğretme yöntemlerinin içerikle paralel olarak öğrenci etkileşimine açık olması gerektiği düşünülmekte, eğitimcilerin yöntem ve teknikleri bu etkileşimi sağlayacak biçimde seçip kullanması gerekmektedir (Bilen, 2002; Yiğit & Altun, 2011). Eğitim programlarının belli amaç ve kazanımlar doğrultusunda oluşturulduğu düşünüldüğünde, eğitim ve öğretim aşamasında yöntem ve tekniklerde belirlenen bu amaç ve kazanımlar doğrultusunda şekillenmektedir (Bozpolat, Uğurlu, Usta & Şimşek, 2016). Buradan uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik eğitimlerinde ders veren eğitimcilerin akademik bilgileri yanında uygun yöntem ve teknikleri kullanarak yönetici ve öğretmenlerin dikkatini çekebilecekleri ve bu sayede eğitimlerin daha etkili ve verimli geçmesine olanak sağlayabilecekleri görülmektedir. Çünkü eğitim-öğretim çalışmalarında teorik bilgiyi pratik açıdan desteklemek oldukça önemli görülmekte, uygulamaya dayalı etkinliklerin kalıcı öğrenmeye etkisi vurgulanmaktadır (Yiğit & Altun, 2011).

Uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin zamanlaması hakkında öğretmenler ve kariyer basamağı uzman öğretmen olan yönetici ve öğretmenler çoğunlukla “Zamanlama uygun değil” görüşünü dile getirirken, yöneticiler ise çoğunlukla “Zamanlama uygun” görüşünü dile getirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Uzman ve başöğretmenlik eğitimlerinin temmuz ve eylül ayı arasında kaldığı (Uzman Öğretmenlik/Başöğretmenlik Eğitim Programı ve Yazılı Sınav Takvimi, 2022) düşünüldüğünde bu ayların genel olarak öğretmenlerin yaz tatili dönemine geldiği görülmektedir. İlaveten bu katılımcıların yaklaşık iki yıl süren pandemi nedeniyle yaz tatillerini istedikleri gibi kullanamaması bu sonucun çıkması üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Çünkü eğitimlerin süresi ve içeriği düşünüldüğünde (Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı ve Başöğretmenlik Eğitim Programı, 2022) yönetici ve öğretmenlerin eğitimler için ciddi zaman ve çaba göstermesi gerektiği görülmektedir. Bu dönemi dinlenme ile geçirmek isteyen öğretmen ve kariyer basamağı uzman olan öğretmen ve yöneticilerin bu eğitim dönemini zamanlama açısından uygun görmemesi olağan bir durum olarak görüldüğü düşünülebilir.

İlkokul yönetici ve öğretmenleri uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerinin daha etkili ve verimli olması için görüşleri alt temalara (İçerik, zamanlama, ders süresinin uzunluğu, eğitimciler, eğitim yöntemi, ölçme ve değerlendirme) ayrılmıştır. Alt temalar genel olarak değerlendirildiğinde yöneticiler en fazla ölçme ve değerlendirme temasında yer alan “Uzman öğretmenlik belli kriterlere göre olmalı”; öğretmenler ölçme ve değerlendirme temasında yer alan “Sınav olmamalı” ve içerik temasında yer alan “Konular kısa ve sade olmalı”; kariyer basamağı uzman öğretmen olan yöneticiler eğitimciler temasında “Ders veren eğitimcilerin seçimine özen gösterilmeli” ve ölçme ve değerlendirme teması altında “Her bölüm sonu online sınav olmalı”; öğretmenler ise içerik teması altında yer alan “Keşke hiç olmasa” görüşlerini ifade ettikleri görülmüştür. Bunlara ek olarak yönetici ve öğretmenlerin farklı görüşleri de dile getirdikleri (Bkz. Tablo 8) ve genelde görüşlerinin benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu görüşler arasında; sınavın olmaması, eğitimlerde dikkat çekiciliğinin artırılması ve derslerde görselliğe önem verilmesi, her yönetici ve öğretmenin alanıyla ilgili eğitim alması, içeriğin sadeleştirilmesi, eğitimlerin kademeli hale getirilmesi vb. sayılabilir. Yönetici ve öğretmenlerin eğitim sonunda yapılacak olan sınavla mesafeli yaklaşması, uzman ve başöğretmenliğin yıl ve belirli kriterlere göre verilmesi gerektiği yönünde düşünceler içinde olmaları önemli olduğu söylenebilir. Buradan yönetici ve öğretmenlerin uzman veya başöğretmenliğin sınavla değil uygulamalarla olunabileceği görüşünde yoğunlaştıkları düşünülebilir. Öğretmenliğin teorik ve pratik bilgiyi birleştiren bir meslek olmasının yönetici ve öğretmenleri bu görüşe yönlendirdiği yorumunda bulunulabilir.

Kariyer ve kariyer basamaklarının diğer meslek gruplarında olduğu gibi yönetici ve öğretmenler için de önemli olduğu söylenebilir. Demir (2011) kariyer basamaklarının gerekçesi olarak; mesleki olarak öğretmenlerin kalitesini olumlu yönde geliştirmek, öğretmenleri araştırma ve incelemeye yönlendirerek öğretmenlerin gelişmeleri takip etmelerine olanak sağlamak, öğretmenlerin mesleki tükenmişliğini azaltarak onları işlev ve verimlilikleri arttırmak olarak sıralamıştır. Buradan kariyer basamaklarının gerekçesinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki olarak gelişimlerini teşvik eden bir durum olduğu söylenebilir (Kaplan & Gülcan, 2020). Bu bilgiden hareketle MEB’in 2022 yılında çıkardığı yönetmelikle (Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği, 2022) öğretmenlerin kariyer gereksinimleri karşılamaya

çalıştığı ancak öğretmenlerin MEB'in bu çalışmalarına karşı farklı görüşlerinin olduğu görülmektedir. Bu durum ilgili alanyazında kendini göstermektedir. Örneğin Bakioğlu ve Banoğlu (2013) çalışmalarında sınavın kariyer basamaklarını ölçmede yetersiz kalacağı, Kaplan ve Gülcan (2020) kariyer basamakları kriterinin denetim ve değerlendirme sonuçları bağlamında olması, Demir (2011) çalışmasında kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arası gruplaşma ve olumsuz duygu geliştirme gibi olumsuz durumlara neden olabileceği sonucuna ulaşarak mevcut araştırmada yönetici ve öğretmenlerin uzman ve başöğretmenlik eğitimlerine yönelik önerilerini destekledikleri söylenebilir (Bkz. Tablo 8).

Araştırmanın sonuçları bağlamında uygulayıcılara yönelik; eğitim içeriklerinin sadeleştirilmesi ve eğitimlerin güncel örneklerle desteklenmesi, eğitimlerin daha geniş süreye yayılması, eğitimlerde farklı yöntem ve tekniklerin kullanılması, sınavdan ziyade uzman veya başöğretmenliğin belli kriterleri sağlayan kişilere verilmesi; araştırmacılara yönelik ise uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine yönelik yönetici ve öğretmen görüşlerinin okul öncesi, ortaokul ve lise öğretmen ve yöneticileri üzerinde de yapılması şeklinde önerilerde bulunulabilir.

## Kaynakça /Reference

- Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği (2022). 18/09/2022 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220512-3.htm>
- Aydın, B. (2007). *Öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri ve bu görüşlerin bireysel değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi ]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bakioğlu, A., & Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Metaforlar ve Sosyal Ağ Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37 (37) , 28-55.
- Bilen, M. (2002). *Plandan uygulamaya öğretim* (6. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Bozpolat, E., Uğurlu, C.T., Usta, H. G., & Şimşek, A. S. (2016). Öğrenci ve Öğretim Elemanlarının Öğretim Yöntem ve Tekniklerine İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-95.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (15. Baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cımbız, A. T., & Küçüker, E. (2015). Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Okuldaki Etkilerine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (38), 689-701.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3, 53-80.
- Demir, S. B., & Karadeniz, Y. (2010). *Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Farklı Kariyer Basamaklarında Bulunan Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi*, Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II (16–18 Mayıs 2010), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Anı Yayıncılık.
- Elitaş, T. (2017). *Uzaktan Eğitim Lisans Sürecinde Yeni İletişim Teknolojileri: Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama* (1. Baskı). Nobel Yayınevi.
- Göksoy, S., Sağır, M., & Yenipınar Ş. (2014). Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (49), 443-446.
- Gözütok, D. (2006). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ekinoks Yayıncılık.
- Gündoğdu, K., & Kızıldaş, E. (2008). Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55 (55) , 363-388.
- <https://www.meb.gov.tr>. 19/09/2022 tarihinde <https://www.meb.gov.tr/uzman-ve-basogretmenlik-egitimleri-basladi/haber/27025/tr>
- <https://www.mebpersonel.com>. 19/09/2022 tarihinde <https://www.mebpersonel.com/meb-personel/milli-egitim-bakanligi-yayinladi-kariyer-basamaklarina-kac-kisi-h256726.html>
- <https://www.oba.gov.tr>. 23/09/2022 tarihinde [https://www.oba.gov.tr/egitim/detay/uzman-ogretmenlik -egitim-programi-semineri-meb-personeli-286](https://www.oba.gov.tr/egitim/detay/uzman-ogretmenlik-egitim-programi-semineri-meb-personeli-286)
- İşman, A. (2008). *Uzaktan eğitim*. Pegem Akademi.
- Kaplan, İ., & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen Kariyer Basamaklarının Oluşturulmasına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi: Karma Yöntem Araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (3), 380-406. <https://dx.doi.org/110.30855/gjes.2020.06.03.007>
- Kart, C. (2009). Hasan Ali Yücel'den Günümüze Bilim ve Eğitim Politikaları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 361, 37-41.
- MEB (2006). *2007 Yılı Bütçesine İlişkin Rapor*. Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.
- Moore, M. G., & Kearsley, G. (2011). *Distance education: A systems view of on line learning (what's new in education)* (3rd ed.). Boston, MA: Wadsworth Publishing.



- Ocak, G. (2007). Yöntem ve Teknikler. G. Ocak. (Ed.). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*. (s.213-282). Pegem A Yayıncılık.
- Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı (2005-EK KBYS) (2005). 21/09/2022 tarihinde <https://www.osym.gov.tr/TR,8594/kbys-2005-ek-kbys-sorulari.html>
- Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmeye İlişkin Değerlendirme (KBYD) Kılavuzu (2006). 12/09/2022 tarihinde [http://personel.meb.gov.tr/kilavuzlar/kariyer\\_degerlendirme\\_kilavuz.pdf](http://personel.meb.gov.tr/kilavuzlar/kariyer_degerlendirme_kilavuz.pdf)
- Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği (2005). 18/09/2022 tarihinde <https://resmi.gazete.gov.tr/fihrist?tarikh=2005-08-13>
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 323-343.
- Özkan, R. (2005). Birey Ve Toplum Gelişiminde Öğretmenlik Mesleğinin Önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33 (166).
- Perreaton, H., Creed, C., & Robinson, B. (2001). *Teacher education through distance learning: Technology-curriculum-cost-evaluation*. UNESCO. Higher Education Division, Teacher Education Section.
- Sezgin Nartgün, Ş. & Ural, İ. (2007). Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 129-149.
- Taş, H. (2021). COVID-19 Pandemisi Sürecinde Uygulamaya Konan Uzaktan Eğitimin Paydaş Görüşleri Bağlamında Değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12 (23), 23-49.
- Taşlıbeyaz, E., Karaman, S., & Göktaş, Y. (2014). Öğretmenlerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Deneyimlerinin İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 1 (15), 139-160.
- Tok, T. N. (2007). Etkili Öğretim İçin Yöntem ve Teknikler. A. Doğanay (Ed.). (s.161-214). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Pegem A Yayıncılık.
- Tosun, İ., & Yengin Sarpkaya, P. (2014). Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarına İlişkin Görüşleri. *Turkish Studies*, 9 (5), 1971-1985.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. *Eğitim Yönetimi*, (24), 543-559.
- Uşun, S. (2006). *Uzaktan eğitim*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Uzman Öğretmenlik/Başöğretmenlik Eğitim Programı ve Yazılı Sınav Takvimi (2022) .19/09/2022 tarihinde [https://www.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2022\\_05/13140058\\_SYnav\\_Takvimi.pdf?ysclid=l7ntnvww6p73450473](https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_05/13140058_SYnav_Takvimi.pdf?ysclid=l7ntnvww6p73450473)
- Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı ve Başöğretmenlik Eğitim Programı (2022). 19/09/2022 tarihinde [https://www.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2022\\_05/13140214\\_Yonerge\\_Ek-1.pdf](https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_05/13140214_Yonerge_Ek-1.pdf)
- Ültay, E., Akyurt, H., & Ültay, N. (2021). Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 188-201.
- Yıldırım, A., & Şimşek H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8.Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (Genişletilmiş 9.Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yiğit, N., & Altun, T. (2011). Bir Hizmet İçi Eğitim Kursunun Etkililiği: Öğretim Yöntem ve Teknikleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 189, 117-130.

## EXTENDED ABSTRACT

### 1.INTRODUCTION

It can be said that from the past to the present, states have given high importance to education and have tried to renew and develop their educational systems according to the demands of the times. This is because it is known that education is one of the important dynamics in the development of societies in modern times (Kart, 2009). It is a fact that teachers and administrators play an important role in the effective and efficient performance of educational tasks. Considering the increasing change and complexity in today's world, it is known that administrators and teachers, who are among the main actors in education, are also forced to change (Cımbız & Küçüker, 2015). In this process of change, the Regulation on Teacher Career enacted by the Ministry of National Education (MoNE) has an important role. This regulation aims to make teaching a career profession and to classify teachers as teachers, expert teachers, and head teachers after they have completed their teacher training (Regulation on Teacher Trainees and Stages of the Teacher Career, 2022).

### 2.METHOD

This research, which aims to determine the views of primary school administrators and teachers about expert teacher and head teacher education, was conducted using the phenomenological design, which is one of the qualitative research methods. Phenomenological design is defined as a type of qualitative research that focuses on phenomena that are recognized but do not reveal detailed and in-depth understanding (Büyüköztürk et al., 2014) and provides us with results by allowing us to investigate the phenomena in depth (Yıldırım & Şimşek, 2013). The study research group consisted of 10 administrators (principals/vice principals) and 10 teachers working in primary schools in the central district of Bolu during the first semester of the 2022-2023 school year. Due to the limited number of expert teachers and administrators working in primary schools within the Ministry of Education, the present study used the convenient sampling method, one of the non-random sampling methods that allow easy access to the study group and effective data collection. Data were collected from volunteer teachers and administrators using an interview form prepared by the researcher.

### 3.FINDINGS DISCUSSION AND RESULTS

In examining the opinions of primary school administrators and teachers about the content of professional development for expert teachers /head teachers, it was found that administrators (f=3) and teachers (f=3) and administrators (f=4) and teachers (f=3) who are expert teachers felt that "the content is too extensive." While administrators (f=4) and teachers (f=3) expressed the opinion "appropriate/sufficient" with regard to the length of the course, administrators (f=3) and teachers (f=5) whose career level is expert teacher generally expressed the opinion "long" with regard to the length of the course. Regarding the length of the entire course, it was found that both administrators (f=3) and teachers (f=3), as well as administrators (f=5) and teachers (f=3) whose career level is expert teacher, described the entire course length as "long". It was found that the opinions of administrators (f=4) and teachers (f=4) about the expert teacher/head teacher training in terms of the distance of application were focused on the views of "logical/good", while administrators (f=3) and teachers (f=4) whose career level is expert teacher were focused on the views of "not suitable" (f=3) and "logical/good", respectively. It was found that the opinions of both administrators (f=5) and teachers (f=4) and the opinions of administrators (f=4) and teachers (f=3) whose career level is expert teacher were focused on the opinion "method and technique is weak" about the competence of the trainers who taught in the training of primary school administrators and teachers in teaching methods and techniques. Regarding the timing of training primary school administrators and teachers to be expert teachers, it was found that administrators most frequently expressed the statement "The timing is

appropriate" (f=3), while teachers (f=4) and administrators (f=5) and teachers (f=5) whose career level is expert teacher most frequently expressed the opinion "The timing is not appropriate".

It was found that the opinions of primary school administrators and teachers about the effectiveness and efficiency of expert teacher/head teacher in-service training were grouped under several themes. As examples of the most frequently expressed opinions of the participants, the administrators' opinions on the topic of measurement and assessment "expert teaching should be based on certain criteria" (f=4), the teachers' opinions on the topic of content "Topics should be short and simple" (f=2), the administrators' opinions on the topic of instructors "Care should be taken in selecting instructors" (f=3), and the teachers' opinions on the topic of method "I wish there were none" (f=2).

When the findings are analyzed, it becomes clear that the participants' viewpoints, reflecting various career stages and responsibilities, exhibit both parallels and variations. The causes for the discrepancies can be ascribed to the diverse expert teacher and head teacher training programs' lengths and contents as well as the various responsibilities and tasks of teachers and administrators. Additionally, it is possible that the trainings' impact on teachers' and administrators' perspectives was harmed by the fact that they, regardless of their career level, did not pay close attention to the trainings, particularly during the summer breaks because of the pandemic, which lasted for about two years. Again, it might be argued that the instructors who taught throughout the trainings were unfamiliar with the application, which left them underprepared for the lectures and subject to criticism from the participants. Additionally, it could be said that the participants' exposure to trainings outside of their areas of expertise made them bored and had a negative impact on the trainings' ability to achieve their objectives.

## ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: \*\*\* BAİBÜ Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 04/09/2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2022/09 toplantısı (Protokol no: 2022/333)