

Received: 12.12.2017

Accepted: 28.12.2017

TEACHERS 'DETERMINATION OF NEEDS AND EXPECTATIONS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

*Engin ASLANARGUN **Taner ATMACA

ABSTRACT: This research is a qualitative research and aimed at revealing what the perceptions of professional development of teachers working within the Ministry of National Education. For this purpose, 85 teachers working in Düzce were collected through semi-structured forms. According to the teachers' opinion, most of them (83%, n = 65) did not consider themselves professionally enough and a few (17%, n = 20). A large number of teachers seem to be more active in activities such as professional seminars, conferences, workshops to improve themselves. Besides, they seem to need to constantly update themselves, trying to remain open to learning. When we look at findings, it turns out that the vast majority of teachers believe that they make an effective presentation (n = 73; 85.89%). A small proportion of teachers expressed that they were not as effective as their competent presenters (n = 12, 14.11%). According to the teachers' answers, interactive and technological equipment's seem to be among the first order among those necessary for an effective presentation. In addition, their effective colleagues are among the answers they expect to receive from specialist teachers, physical conditions must be improved, different methods and techniques will improve the presentation, and courses should be liked to the students. The vast majority of teachers is volunteers at the point of creating a positive school climate and culture with other teachers, and is able to make social trips, activities, programs, etc., the activities can be arranged. According to the teachers' opinions, teachers should participate in trips and observations from abroad in order to improve themselves in the professional sense. Besides, it is required to give the necessary facilities for the academic studies carried out by the teachers. Providing school administrators with active guidance, provision of necessary support and facilities by the administration, and co-operation among the groups are among the suggestions that the teachers themselves should develop professionally.

Keywords: Professional Development, Need, Expectation

SUMMARY

Introduction

Teachers are constantly in need of revising and improving their professional development activities and expertise. The main problem of this research is that what they need to be a leader in their school is the contribution of the school principals and teachers to their professional development. School principals need to contribute to the professional development of teachers if they want to increase the success of their students. Successful students have been trying to find out in what way they are contributing to the teachers who are in charge of professional development, along with the work of the teachers who make their professional development continuous. It is nowadays a necessity

*Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, enginaslanargun@gmail.com

** Ar. Gör., Düzce Üniversitesi, taneratmaca@duzce.edu.tr

Bu çalışma Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) birimince desteklenmiş olup 2016.10.01.429 kodu ile kayıtlıdır.

for every teacher to carry out professional development activities in order to renew and increase expert knowledge.

Many academic studies are being conducted with universities on the professional development of teachers. We are in an era in which knowledge is now multiplying and spreading, especially it makes these studies even more important. One of the important features of this age is the sharing of this produced information with the relevant stakeholders. It is becoming increasingly impossible to educate and making instruction the children of the new age with old information.

Universities are the places where scientific information is produced, processed and structured. The sharing of this scientific and pedagogical knowledge produced with the target audiences, teachers and school administrators, and discussions with them, together with their field experience, also provide mutual enrichment. The desire for continuous improvement in professional sense is among the most important features that teachers on the field must carry.

Method

In this context, it is aimed to determine the professional development areas that teachers need for professional development in this study carried out with teachers working in Düzce province. Participants work in different school types, in different branches and at different levels. Data were collected with the semi-structured form developed by the researchers. A semi-structured interview form consisting of 5 questions and personal information was used to collect qualitative data in the study. After the literature review, the draft interview form prepared by the researchers was given the final form in accordance with the expert opinion and prepared for implementation. The semi-structured interview form created as a data collection tool was tried to be delivered to all the school principals working in primary schools, junior high schools and high school level in Düzce province center and districts in 2015-2016 academic year. 85 teachers completed the interview forms and sent them to the researchers. The data obtained at the end of the study were analyzed by descriptive and content analysis methods. The research data were coded separately by the two researchers and then the main themes were jointly developed by the researchers. Associated codes are grouped into common themes and sub-themes.

Findings

According to the research findings, it is understood that most of the teachers (83%, n = 65) did not see themselves professionally enough and few (17%, n = 20) considered themselves professionally enough. A large number of teachers seem to be more active in activities such as professional seminars, conferences, workshops to improve themselves. Besides, they seem to need to constantly update themselves, trying to remain open to learning. According to the teachers' opinions, teachers should participate in trips and observations from abroad in order to improve themselves in the professional sense. In addition to this, it is required to give the necessary facilities for the academic studies carried out by the teachers.

When we look at the findings, it turns out that the vast majority of teachers believe that they make an effective presentation (n = 73; 85.89%). A few of the teachers stated that they were not as effective as their competent presenters (n = 12; 14.11%). According to the teachers' answers, interactive and technological equipment's seem to be among the first order among those necessary for an effective presentation. In addition, their effective colleagues are among the answers they expect to receive from specialist teachers, physical conditions must be improved, different methods and techniques will improve the presentation, and courses should be liked to the students. The vast majority of teachers seem to want to come together with them in order to communicate effectively with the parents and to express their problems in various programs or meetings. In addition to this, it is ordered that the

communication between parents-teacher-administration should be improved, the views of the parents to the readers should be changed positively, and seminars should be given to parents about communication.

Results And Discussion

The vast majority of teachers is volunteers at the point of creating a positive school climate and culture with other teachers, and is able to make social trips, activities, programs, etc., the activities can be arranged. It is seen that the vast majority of teachers expect the management to give more space to such programs for efficient social activity activities. It is also stated that the formal procedures required for such programs need to be accelerated and mitigated, that organizations should provide professional arrangements, support in the supply of equipment and emphasis on cultural programs.

Within the scope of the study, it is important to emphasize the social activities and organizations of the teachers about the development of the school and environment facilities directed to the teachers, the enrichment of the professional development possibilities with other teachers and the regulation of the school culture and climate. At this point, the needs and expectations of supporting the educational activities in the school with the social environment are revealed.

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇ VE BEKLENTİLERİNİN BELİRLENMESİ¹

ÖZ: Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarının neler olduğunu ortaya çıkarılmasını amaçlayan nitel bir araştırmadır. Bu amaçla Düzce’de çalışan 85 öğretmenle yarı yapılandırılmış form aracılığı ile veri toplanmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre büyük bölümünün (%83; n= 65) kendilerini mesleki anlamda yeterli görmedikleri, az bir kısmının (%17; n= 20) kendilerini mesleki anlamda yeterli gördükleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin büyük bir kısmı kendilerini geliştirmek için daha çok mesleki seminer, konferans, çalıştay gibi etkinliklere gittikleri görülmektedir. Bunun yanında kendilerini sürekli güncelleme ihtiyacı hissettikleri, öğrenmeye açık halde durmaya çalıştıkları görülmektedir. Bulgulara bakıldığı zaman öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kendilerinin etkili bir sunum yaptığına inandığı ortaya çıkmaktadır (n= 73; %85,89). Öğretmenlerin az bir kısmı kendilerinin yeteri kadar etkili sunum yapamadıklarını dile getirmişlerdir (N=12, % 14,11). Öğretmenlerin cevaplarına göre etkili bir sunum için gerekli olanlar arasında interaktif ve teknolojik donanımın ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bunun yanında etkili olan meslektaşlarından, uzman öğretmenlerden destek bekledikleri, fiziki şartların iyileştirilmesi gerektiği, farklı yöntem ve tekniklerin sunumu iyileştireceği, öğrencilere derslerin sevdirmesi gerektiği gelen cevaplar arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun diğer öğretmenlerle olumlu bir okul iklimi ve kültürü oluşturma noktasında gönüllü olduklarını ve bunları gerçekleştirebilmek için sosyal gezi, etkinlik, program vb. faaliyetlerin düzenlenebileceğini ifade etmektedirler. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun verimli sosyal etkinlik faaliyetleri için yönetimden bu tür programlara daha fazla yer vermelerini bekledikleri görülmektedir. Öğretmenlerin görüşlerine göre mesleki anlamda kendilerini geliştirmek için öğretmenler yurt içi-dışı gezi ve gözlemlere katılmalıdır. Bunun yanında öğretmenler tarafından gerçekleştirilen akademik çalışmalar için gerekli kolaylıkların verilmesi istenmektedir. Okul yöneticilerinin aktif olarak rehberlik etmesi, gerekli desteklerin ve kolaylıkların idare tarafından sağlanması, zümreler arasında işbirliği

oluşturulması öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak geliştirmeleri yönünde sunulan öneriler arasında yer almaktadır.

Anahtar Sözcükler: Mesleki Gelişim, İhtiyaç, Beklenti

GİRİŞ

Günümüzde hemen her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de sürekli bir değişim ve gelişim söz konusudur. Mesleki gelişim öğretmenlerin hayatı boyunca gerçekleşen dinamik bir süreçtir (Menezes, 2011). Bu dinamik özelliği nedeniyle, mesleki gelişim sürekli gelişen ve değişen bir olgudur. Özellikle gelecek nesilleri yetiştiren ve şekillendiren öğretmenlerin mesleklerindeki değişim ve gelişim baş döndürücü bir hızda yaşanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre öğrencilerin yaşam boyu öğrenim becerisi kazanmalarında öğretmenlerin yaşam boyu öğrenim becerisi kazanmış olmaları önemlidir (Selvi, 2011). Yaşam boyu öğrenme ile amaçlanan sürekli öğrenme ve gelişme öğretmenlerin mesleki gelişimi ile doğrudan alakalıdır. Öğrenmeyi öğrenen öğretmenler, öğrencilere öğretmekten daha çok, öğrenmeyi nasıl gerçekleştireceklerini göstermek ve davranış haline getirmelerini sağlamaları ile yaşam boyu öğrenme için en önemli unsur öğrencilere aktarılmış olur.

Mesleki gelişim ile öğretmenler, kendilerinin eksik yanlarının farkında olacaklarından dolayı, sürekli olarak mükemmeli arayacaklardır ve bu sayede öğrencilerinin de mükemmelle ulaşmalarını sağlayacaklardır. Bu yüzdendir ki öğrencilerin başarısını isteyen okul müdürleri tarafından öğretmenlerin mesleki gelişim çabaları desteklenmelidir (Şişman, 2002). Okul müdürü tarafından mesleki gelişimi desteklenen öğretmenler, daha kolay bir şekilde mesleki gelişimlerine yönelik çalışmalara ve etkinliklere (seminerler, lisansüstü eğitim vb.) katılabileceklerdir. Okul müdürünün, öğretmenlere mesleki gelişim konusunda dirençten ziyade destek göstermesi ile öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak geliştirmeleri hızlanacak ve başarıyı sağlaması olanaklı olacaktır. Bununla birlikte öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyen okul müdürlerinin, kendi kendilerini yetiştirmeleri gereklidir (Çelik, 2012). Hem öğretmenlerin hem de okul müdürlerinin mutlak surette mesleki gelişimi önemli bir mesleki unsur olarak göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

İlğan'a (2012) göre öğrenci başarısının en büyük belirleyici unsuru, nitelikli öğretmenlerdir. Başarılı öğrenci yetiştirmenin yolu hiç şüphesiz başarılı ve nitelikli öğretmenler yetiştirmekten geçmektedir. Başarılı bir öğretmen yetiştirilmesi için ise, toplumda öğretmenlik mesleğine yönelen gençlerin gerçekten bu mesleği severek yapabilecek olmalarıyla birlikte, eğitim hayatlarında başarılı olmaları önemlidir. Üniversitede alınan öğretmenlik mesleği derslerinin kalitesi ve öğrencilerin çalışmaları, başarılı birer öğretmen olmanın temelidir. Bununla birlikte başarılı öğretmenlerin mesleki gelişim sayesinde kendilerini sürekli geliştirmeleri ve başarıyı daha ileri noktalara taşıma gayretleri ile öğrencilerin başarısının artması da sağlanmış olacaktır.

21. yüzyıl dünyasında artık üniversitelerden mezuniyeti ispatlayan diplomalar, mesleklerin icrasını çağın gereklerine göre sağlamada tek başlarına yeterli olmamaktadır. Üniversite veya yükseköğretim mezuniyetinden sonra mesleki beceriler ve yeteneklerin geliştirilmesini sağlamada mesleki gelişim önemli bir yer tutmaktadır. Sürekli olarak değişen ve gelişen dünyada çalışanların mesleklerini icra etmede yıllar önce öğrendiklerini kullanmaları büyük bir yetersizlik olarak kabul edilebilir.

Öğretmenler sürekli olarak mesleki gelişim faaliyetleri ile uzmanlık bilgilerini yenilemek ve geliştirmek durumundadırlar. Okullarında bir lider olmaları gereken okul müdürlerinin, öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine katkılarının ne olduğu bu araştırmanın ana problemini

oluşturmaktadır. Okul müdürleri, okulundaki öğrencilerinin başarılarının artmasını istiyorsa, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmaları gerekmektedir. Başarılı öğrenciler, mesleki gelişimlerini sürekli hale getiren öğretmenlerin eseri olmakla birlikte, okul müdürleri mesleki gelişim faaliyetinde bulunan öğretmenlere ne derecede katkıda bulunuyorlar araştırmada ortaya konulmaya çalışılmıştır. Her öğretmenin uzmanlık bilgilerini yenilemek ve arttırmak için mesleki gelişim faaliyetinde bulunması günümüzde bir zaruret haline gelmiştir.

Öğretmenler bu mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunurken, sınıfta veya sınıf dışında okul müdürleri tarafından katkı görebilmektedirler. Öğretmenlerin, okul müdürlerinden mesleki gelişimleri için gördükleri katkılar çok farklı olabilmektedir. Hatta bazı durumlarda okul müdürleri, öğretmenlere mesleki gelişimleri için katkı göstermekten ziyade bazı zorluklar ve engeller ortaya çıkarabilmektedir. Bir öğretmenin sınıfta, okulda ve özel hayatında mesleki gelişim faaliyetleri yaparken, bazı durumlarda aşamayacağı zorluklarla karşılaşması mümkündür.

Öğretmenlik İçin Mesleki Gelişimin Önemi

Okul öğretmen ve öğrencilerin eğitim ve öğretimi gerçekleştirmek için bir araya geldikleri yerdir. Okulda gerçekleşen eğitim öğretim öğretmenler ve öğrencilerin aktif olarak eğitim öğretime katılması ile gerçekleşebilmektedir. Öğrenciler bilgileri öğretmenleri, kitapları, teknolojik cihazları yardımı ile almaları beklenirken, bu süreçte öğretmenin öğrencilere en doğru ve yararlı bilgiyi en uygun şekilde kazandırması beklenir. Sürekli değiştirilen ders programları, öğrencilerin eğitimi için yeterli olmayabilir. Programların uygulayıcısı olan öğretmenlerin rolü göz ardı edilmemelidir (Pusmaz, 2008). Eğitim için iyiyi hedeflerken sürekli olarak değişen programlar, ders kitapları, eğitim materyalleri vd. sadece tepeden inme olarak kalacaktır. Eğitimin uygulayıcısı olan öğretmenlerin mesleki yeterliklerini ve mesleki gelişimini göz ardı etmek, eğitim programlarının veya eğitim materyallerinin ne kadar iyi olursa olsun uygulamada elde edilecek sonucun değişmemesine neden olabilecektir.

Öğretmenlerin her koşulda hem uzmanlık bilgileri, hem de pedagojik bilgileri sürekli olarak öğrencileri için hazır ve tam olmalıdır. Artık günümüzde öğretmenlerin, üniversiteden mezun olduktan sonra sınıflarda bilgi aktarmaya yeterli oldukları düşünülen zamanlar geride kalmıştır (Sullivan, 1999). Geçen yılın bilgisi, bu yıl kabul görmeye bilirken on yıl önce üniversiteden mezun olmuş ve başka herhangi bir lisans/lisansüstü eğitim almamış olan bir öğretmenin günümüzde bilgilerinin geçerli olduğunu kabul etmek ne kadar doğru olacaktır. Toplumlar, bilgilerini ileriye taşıyacak, yenileyecek ve bilginin üretilmesinde öncü olacak kişileri, daha önemli yerlere getirme gayreti içerisinde olmaktadır.

Bilgi revizyonunun ve üretiminin bu derece önemli olduğu toplumlarda, bilgiyi üretecek ve yayacak öğretmenlerin, üniversiteden mezun olduktan sonraki bilgileri ile toplumu ileriye taşımaları ve öncülük etmeleri beklenemez. Öğretmenler toplumların gelişmesi ve ilerlemesi için önemli aktörler oldukları gibi, bilginin yayılması ve üretilmesi için her zaman öncü olmuşlardır. Günümüzde kitle iletişim araçlarının bu kadar yaygın olması, eskiden birinci bilgi kaynakları olan kitapları ve öğretmenleri geri plana itmiştir. Kitapların baskı yılı geçtikçe, içerisindeki bilginin güncelliğini yitirmesi ve artık birinci bilgi kaynağı olmaktan çıkması gibi öğretmenler de lisans bilgileri ile mevcut bilgilerinin üzerine bir şey koymadan öğrenci yetiştirmeye devam ettiklerinde bir süre sonra basım yılı eskimiş olan kitaplar gibi birinci bilgi kaynağı olmaktan çıkacaklar ve toplum nezdinde itibar kaybına uğrayacaklardır.

İyi öğretmenler aynı zamanda iyi öğrenenlerdir (OECD, 1998). Bir öğretmen kendi öğrenmesini sağladığı sürece, öğrencilerinin ihtiyaçlarını karşılamada her zaman başarılı olabilir. Alan

bilgisi ne kadar iyi olursa olsun bir öğretmenin mutlaka mesleki gelişim faaliyetlerine devam etmesi gerekmektedir. Öğrencilerin ihtiyaçları her gün değişmekte ve gelişmektedir. Öğretmenler öğrencilerin değişen bu ihtiyaçlarına cevap verebilmek için mutlaka kendilerini mesleki olarak geliştirmelilerdir. İyi öğrenen bir öğretmen, bu özelliğini hayat boyu sürdürmelidir. Öğretmenler öğrenmelerini kestikleri gün, bir çöküş yaşamaya başlayabilirler. Öğretmen iyi öğrendiği gibi, öğrencilerine de iyi öğretmek durumundadır. Öğrenciler günümüzde öğrenmek için sadece öğretmenlere muhtaç değildirler. İnternet, bilgisayar, TV, kitaplar vb. kaynaklar öğrenmeyi bilen bir öğrenci için öğretmene mahkûm olmaktan kurtulmayı sağlayabilir. Ancak öğretmen bu bağımsız kaynakları kendisi ve öğrencisi için ne kadar verimli bir şekilde kullanırsa o kadar başarılı bir öğretmen olur.

Bursalıoğlu (2012) öğretmenlerin güdülemesinin sadece mali olarak yapılamayacağını ifade etmiştir. Öğretmenler değişime ve yeniliğe güdülenmelidirler. Bu sayede kendilerini yeni bilgiye aç hissedecekler ve sürekli olarak uzmanlık alanlarını geliştireceklerdir. Bilginin sürekli gelişip değiştiği günümüzde, öğretmenler uzmanlıklarını yeni bilgiler ile pekiştirmeli ve geliştirmelidirler. Bunun için de öğretmenler sürekli olarak mesleki gelişim faaliyetlerinin içinde bulunmalıdırlar. Şişman (2012) etkili öğretmeni, “*bütün öğrencilerin yüksek düzeyde başarılı olmasını sağlayan öğretmen*” olarak tanımlamıştır. Sınıfında etkili olan bir öğretmen, öğrencilerine oldukça yüksek düzeyde başarılı olmasını sağlamaktadır. Başarılı öğrencilerin olması, etkili bir öğretmenin varlığını ispat eder. Etkililiği artan öğretmenin, başarılı olan öğrencilerinin sayısının da artması doğaldır. Bir öğretmenin etkili olabilmesi için, uzmanlığını arttırması gerekmektedir.

Öğretmenin uzmanlığını arttırması için ise mesleki gelişim faaliyetlerine ihtiyacı olacaktır. Bu mesleki gelişim faaliyetlerini doğru bir şekilde uygulayan öğretmen, öğrencileri için etkili bir öğretmen olacak ve onların başarılarını arttıracaktır. Etkili öğretmen, başarılı öğrenciler için büyük bir fırsattır. Bunun yolu da öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılmaları ile mümkündür. Mesleki gelişim faaliyetleri öğretmenlerin uzmanlığını ileri düzeye getirerek, öğretmenin etkili ve başarılı olmalarını sağlayabilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı konusunda her mesleki gelişim modelinden aynı katkı beklenilmemelidir. Mesleki gelişim modellerine ait unsurlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Mesleki Gelişim Modellerinin Unsurları

Mesleki Gelişim Modeli	Amacı	Yöntemi	Hedefi	Anahtar Kelimeler
Geleneksel	Toplu halde eğitim vererek öğretmenlere zorunlu mesleki gelişim faaliyetleri yaptırmak.	Sunum, Tek Yönlü	Kitleler	Seminer, Zorunlu, Kitleler
Yoğun	Öğretmene bir mentör yardımıyla yoğun mesleki gelişim faaliyetleri yaptırmak.	Mentörlük	Öğretmen	Mentör, Yoğun, Mesleki Gelişim Planı
Okul Temelli	Okulun ihtiyaçlarına göre öğretmenlere mesleki gelişim faaliyetleri yaptırmak	Okula Yönelim	Okul	Okul, Müdür,
İşbirlikçi	Öğretmenlere işbirliği yaptırarak mesleki gelişim faaliyetlerini gerçekleştirmek.	Takım Çalışması	Takımlar (Zümreler)	Zümre, Takım, işbirliği
Öğretmen	Öğretmenin kendi ihtiyaçlarını	Bireysel	Öğretmen	Öğretmen,

Merkezli	belirleyerek buna göre mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunması.	Çalışma		ihtiyaç, bireysel çalışma
Okul Müdürü Merkezli	Öğretmenlere okul müdürünün belirlediği ihtiyaçlara göre mesleki gelişim faaliyetlerinde bulundurmak.	Dışarıdan Yönlendirme	Okul Müdürü	Okul müdürü, yönlendirme

Kaynak: İlğan, A. (2012)

Tablo 1’de mesleki gelişim modellerinin çeşitli unsurları görülebilmektedir. Geleneksel Mesleki Gelişim Modelinde öğretmenin ihtiyaçlarından daha çok üst yönetimin karar verdiği konularda mesleki gelişim faaliyetleri yapılır. Bu faaliyetler genellikle okuldan ve sınıftan uzak toplu halde gerçekleştirilir. Yoğun Mesleki Gelişim Modelinde öğretmenin ihtiyaçları mesleki gelişimin merkezine alınır. Her öğretmenin bir mentörü vardır. Bu mentörler öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinde en iyi faydayı sağlamaları için çalışırlar. Okul Temelli Mesleki Gelişim Modelinde öğretmenlerin mesleki gelişimleri okulun ihtiyacına göre şekillendirilir. Mesleki gelişim faaliyetleri okul ihtiyaçlarına göre belirlenerek okulda gerçekleştirilir. Öğretmenlerin ihtiyaçlarından çok okulun ihtiyaçları göz önünde bulundurulur. İşbirlikçi Mesleki Gelişim Modelinde öğretmenler diğer öğretmenler ile işbirliği halinde mesleki gelişim faaliyetlerini gerçekleştirirler. Mesleki gelişim faaliyetleri için uygun büyüklükte takımlar oluşturulur. Bu takımda herkes mesleki gelişim faaliyetini gerçekleştirmek için çaba sarf eder ve takım arkadaşlarına destek olur. Öğretmen Merkezli Mesleki Gelişim Modelinde öğretmenin ihtiyaçları ve istekleri mesleki gelişimin odağını oluşturur. Öğretmen kendi ihtiyaç ve isteklerini belirleyerek bu yönde mesleki gelişim faaliyetleri gerçekleştirir. Öğretmen mesleki gelişimi bir yaşantı haline getirerek hem okulda hem okul dışında mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunabilir. Okul Müdürü Merkezli Mesleki Gelişim Modelinde öğretmen ihtiyaçları yerine okul müdürünün gözlem sonuçları ve istekleri mesleki gelişim faaliyetlerinin odağını oluşturur. Okulda bulunan öğretmenler okul müdürü tarafından gözlemlenerek ihtiyaçları tespit edilir. Okul müdürü öğretmenlere bireysel veya toplu halde mesleki gelişim ödevleri verebilir. Okul müdürü öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerini belirleyerek öğretmenlerin bu faaliyetlerde bulunmalarını sağlar. Öğretmenlerin denetimi okul müdürü tarafından yapılır ve denetim neticesinde öğretmenin tespit edilen eksikliklerini gidermesi için okul müdürü tarafından mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunmaları sağlanır.

YÖNTEM

Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması desenine uygun olarak tasarlanmıştır. Nitel araştırma; verilerin doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül olarak toplanmasına katkı sağlayarak, insanların hayatlarını ve dünyalarını nasıl anlamlandırdıklarını ortaya koyar (Yıldırım ve Şimşek, 2006; Merriam, 2009). Bu amaçla, çalışmada betimsel tarama modeli (survey) kullanılmıştır. Tarama modeline dayalı araştırmalar geçmişte veya halen var olan durumu betimlemeyi amaçlamaktadır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2015-2016 eğitim öğretim yılında, Düzce il merkezinde ve ilçelerinde, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden seçilen bir grup oluşturmaktadır. Çalışma grubuna dâhil olan öğretmenler gönüllülük esasına göre görüşlerini araştırmacılarla paylaşmış ve mesleki eğitimle ilgili açık uçlu görüşme formunu yanıtlamışlardır.

Tablo 2’de araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik değişkenlerin bilgileri verilmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	f	%
Kadın	53	62,4
Erkek	32	37,6
Öğrenim Düzeyi		
Lisans	78	91,8
Lisans Üstü	7	8,2
Yaş aralığı		
20-30	48	56,4
31-40	27	31,8
41-50	5	5,9
51 +	5	5,9
Öğretmenlik Hizmet Yılı		
1-8 yıl	71	83,5
9-15 yıl	10	11,8
16-24 yıl	3	3,5
25+ yıl	1	1,2
Görev Yeri		
Anaokulu	7	8,2
İlkokul	27	31,8
Ortaokul	34	40,0
Lise	16	18,8
Meslek Ortaokulu	1	1,2
Görev Merkezi		
İlçe	54	63,5
İlçe Köy	31	36,5
Branş		
Okul öncesi	11	12,9
Sınıf öğretmeni	20	23,5
Türkçe-Sosyal B.-Yabancı dil	16	18,8
Fen-Matematik Grubu	12	14,1
Meslek Dersleri	5	5,9
Rehberlik	2	2,4
Diğer	19	22,4
Toplam	85	100

Eğitime katılan okul öğretmenlerin % 62,4'ü (n=53) kadın, % 37,6'sı (n=32) erkektir. Cinsiyetleri yönünden bakıldığında öğretmenlerin büyük bölümünün erkek olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi değişkeni açısından bakıldığında öğretmenlerin % 91,8'inin (n=78) lisans mezunu, % 7,2'sinin (n=7) lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Verilerden okul yöneticilerinin büyük bölümünün lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Yaş değişkeni açısından bakıldığında öğretmenlerin % 56,4'ünün (n=48) 20-30 yaş aralığında olduğu, % 31,8'inin (n=27) 31-40 yaş aralığında olduğu, % 5,9'unun (n=5) 41-50 yaş aralığında

olduğu, % 5,9'unun (n=5) 51 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin yaş dağılımına bakıldığında büyük çoğunluğunun genç yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Öğretmenlik hizmet yılı değişkeni bağlamında verilerin dağılıma bakıldığında eğitime katılan öğretmenlerin % 83,5'inin (n=71) 1-8 yıl arasında öğretmenlik mesleki deneyimine sahip olduğu, % 11,8'inin (n=10) 9-15 yıl arası öğretmenlik mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca % 3,5'inin (n=3) 16-24 yıl arası öğretmenlik mesleki deneyimine sahip olduğu, % 1,2'sinin (n=1) 25 yıl ve üzeri öğretmenlik mesleki deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlik hizmet yılı değişkeni dağılımında fazlalığın mesleğin başlarında olan öğretmenler lehinde olduğu söylenebilir.

Eğitime katılan öğretmenlerin görev yeri dağılımına bakıldığında % 8,2'sinin (n=7) anaokullarında çalıştığı, % 31,8'inin (n=27) ilkokullarda görev yaptığı, % 40'ının (n=34) ortaokullarda görev yaptığı anlaşılmaktadır. Ayrıca % 18,8'inin (n=16) liselerde görev yaparken, %1,2'sinin (n=1) meslek ortaokullarında görev yapmakta olduğu anlaşılmaktadır. Verilere göre öğretmenlerin çoğunluğu ilkokul ve ortaokullarda çalışmaktadır.

Öğretmenlerin görev merkezi değişkeni dağılımına bakıldığında % 63,5'inin (n=54) ilçe merkezlerinde görev yaptığı, % 36,5'inin (n=31) merkeze bağlı köylerde görev yaptığı yapıldığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle katılanların çoğunluğunun merkez okullarında çalıştığı söylenebilir.

Öğretmenlerin branşları bazında dağılımlarına bakıldığında okul öncesi öğretmenliği branşında olanların % 12,9'luk (n=11) dilime sahip olduğu, sınıf öğretmenliği branşında olanların % 23,5'lik (n=20) dilime sahip olduğu görülmektedir. Türkçe, Sosyal bilgiler ve yabancı dil öğretmenliği grubunda olanların genelin % 18,8'inin (n=16) oluşturmaktadır. Fen-Matematik grubunda olanlar ise genelin % 14,1'ini (n=12) oluşturmaktadır. Meslek dersleri branşında olanların oranı %5,9 (n=5) iken branşı Rehberlik branşında olanların yüzdesi 2,4 % (n=2) olarak tespit edilmiştir. Diğer branşlarda olanların oranı % 22,4 (n=19) olarak belirlenmiştir. Verilere bakıldığında büyük çoğunluğun sınıf öğretmenliği branşında olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışma grubuna ilişkin demografik değişkenler genel olarak değerlendirildiğinde cinsiyet, öğrenim düzeyi, yaş, hizmet, yılı, görev merkezi, görev yılı ve branşlar açısından oldukça geniş bir çeşitlilikten oluştuğu görülmektedir. Nitel araştırma yöntemi ile yürütülen araştırmada çalışma grubu amaçlı örnekleme ile belirlendiğinden maksimum çeşitlilik örneklemesinin en uygun olacağı düşünülmüş ve buna göre mümkün olduğunca öğretmenlere ilişkin değişkenlerin her çeşitliliğe olanak sağlayacak şekilde geniş olması hedeflenmiştir. Böylece cinsiyet, öğrenim düzeyi, yaş, hizmet, yılı, görev merkezi, görev yılı ve branşlar değişkenlerinin alt kategorilerinin fazla sayıda olması ve her alt kategoride birkaç öğretmenin yer alması çalışmanın zenginliği olarak düşünülebilir.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada kullanılan nicel ve nitel verilerin toplanması için araştırmacılar tarafından bir form geliştirilmiştir. Veri toplama aracı geliştirilme sürecinde eğitim yönetimi denetimi planlaması ve ekonomisi anabilim dalında görev yapan öğretim üyelerinden destek alınmıştır. Veri toplama aracı iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım, kişisel verilerden ikinci kısım ise öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla oluşturulan açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Nicel olarak tasarlanan ölçme aracı öğretmenlerin ders yoğunluğu dolayısıyla uygulanamadığından nitel verilerle yetinilmiştir.

Araştırmada nitel verileri toplamak için ise, 5 soru ve kişisel bilgilerden oluşan bir yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Literatür taraması sonrasında araştırmacılar tarafından hazırlanan taslak görüşme formuna uzman görüşü doğrultusunda son şekli verilmiş ve uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Veri toplama aracı olarak oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Düzce ili merkezinde ve ilçelerinde, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan tüm okul müdürlerine ulaştırılmaya çalışılmıştır. 85 öğretmen görüşme formlarını doldurarak araştırmacılara ulaştırmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma sonunda elde edilen veriler betimsel ve içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma konusu olan mesleki gelişim ile ilgili araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış açık uçlu beş adet soruya amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen gönüllü öğretmenler tarafından kendi bakış açılarına ve düşüncelerine göre cevaplar verilmiştir. Öğretmenlerin tamamıyla kendi yorumlarından oluşan cevapları araştırmacılar tarafından betimsel analize tabi tutulmuş ve daha önceden belirlenen kategoriler çerçevesinde kodlanarak ana başlıklar halinde düzenlenmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar böylece belirli temalar altında düzenlenerek analiz için bir çerçeve oluşturulması hedeflenmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen verilerin çözümlenmesinde nitel veri analizi çeşitlerinden olan betimsel analiz yöntemi kullanılarak genel tablolar şeklinde özetlenmiş, devamında yer alan diğer açık uçlu sorular ise içerik analiz yöntemiyle analiz edilerek ortak temalar altında düzenlenmiştir. Buna göre ortaya çıkan temalar frekans ve yüzdeler şeklinde ifade edilmiştir. Araştırma verileri iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı kodlanmış sonrasında ana temalar araştırmacılar tarafından beraber oluşturulmuştur. Birbirleriyle ilişkili olan kodlar bir araya getirilerek ortak temalar ve alt temalar belirlenmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın nitel verilerin geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak için, yapılan betimsel analiz sonucunda ortaya çıkan alt temaların kendi içindeki tutarlılığı ve alt temalar ile ana temaların birbirleriyle tutarlılığı kontrol edilerek mantıksal bir bütünlük aranmıştır. Araştırmanın yöntemleri ve aşamaları açık ve ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır. Araştırma verileri ve araştırma sonuçlarının birbirleriyle ilişkilendirilmesinde uzman görüşü alınmıştır. Araştırmanın ham verileri gerektiğinde incelenmek amacıyla saklanmıştır.

Araştırma verilerinin iki araştırmacı tarafından ayrıca yapılarak daha sonra karşılaştırılması, bağımsız olarak belirlenen kategorilerden uygun olmayanların elenmesi, bulguların araştırma sorularına cevap olacak şekilde düzenlenmesi, anlaşılabilirliği kontrol için tablolar ve yüzde oranlar şeklinde sunulması, daha önceden oluşturulan kuramsal çerçeve ile karşılaştırılması gibi yöntemler uygulanarak araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği yükseltilmeye çalışılmıştır.

BULGULAR

Bu başlık altında öğretmenlerin eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik yürütülen araştırmadan kapsamında yapılan analizlerden elde edilen bulgular yer almaktadır. Tablo 3'de öğretmenlerin eğitim ihtiyacı görece önem sırasına göre verilmiştir.

Soru 1: Mesleki gelişim konusunda kendinizi yeterli görüyor musunuz? Bu konuda üst yönetimlerin sizi nasıl desteklemesini isterdiniz?

Tablo 3: Öğretmenlerin mesleki anlamda kendilerini değerlendirmeleri

Yeterli Görüyorum	N= 20; % 17
Yeterli Görmüyorum	N = 65; % 83

Kendinizi mesleki olarak geliştirmek için neler yapıyorsunuz?	f
Branşımla ilgili seminer, eğitim ve programlara katılıyorum.	26
Kendimi sürekli g¼ncellemeye, gelişmeye, yenilenmeye açık tutmaya çalışıyorum.	15
Hizmet içi eğitimlere katılıyorum	11
Tecr¼beli ¼đretmenlerden yararlanıyorum	5
Ders araç-gereçleri ve materyallerinin çeşitlendirmeye çalışıyorum	5
Konferans ve s¼yleřilere katılıyorum	4
¼đretmenler kendilerini geliştirmek için neler yapmalıdır?	
Yurt içi-dışı gezi ve g¼zlem olmalıdır.	4
¼đretmenlerin akademik çalışmaların desteklenmesi gerekir.	4
¼đretmenler kendi eksikliklerini tanımalı ve giderecek yollar aramalıdır.	4
Değişen eğitim ve ¼đretim ihtiyaçlarına adapte olmalıdır.	3
Psikolojik ve manevi destek verilmelidir.	4
Seminerlere aktif olarak katılmalıdır.	3
¼st y¼netim ¼đretmenlerle sıkı diyalog içinde olmalıdır.	3
Z¼mreler arasındaki işbirliği iyi olmalıdır.	1

Tablo 3'e bakıldığı zaman ¼đretmenlerin b¼y¼k b¼l¼m¼n¼n (%83; n= 65) kendilerini mesleki anlamda yeterli g¼rmedikleri, az bir kısmının (%17; n= 20) kendilerini mesleki anlamda yeterli g¼rd¼kleri anlaşılmaktadır. ¼đretmenlerin b¼y¼k b¼l¼m¼n¼n mesleki açıdan kendilerini yeterli g¼rmemeleri bu araştırmanın teorik kısmında yer alan mesleki gelişimin ¼nemi konusunda ¼đretmenlerin bilinçli oldukları ve bunun ¼nemini bildikleri şeklinde yorumlanabilir. Aynı şekilde bu sorunun devamında yer alan açık uçlu soruların birbirini tamamlar şekilde yer aldığını da g¼stermektedir.

¼đretmenlerin b¼y¼k bir kısmı kendilerini geliştirmek için daha çok mesleki seminer, konferans, alıştay gibi etkinliklere gittikleri g¼r¼lmektedir. Bunun yanında kendilerini sürekli g¼ncelleme ihtiyaı hissettikleri, ¼đrenmeye açık halde durmaya çalıştıkları g¼r¼lmektedir. Aynı zamanda hizmet içi eğitimleri takip etmek istedikleri, meslektaş ¼đrenmesinden yararlanma eğilimlerinin olduğu, ders araç ve gereçlerini çeşitlendirerek yeni y¼ntemler uygulamaya çalıştıkları g¼r¼lmektedir.

¼đretmenlerin g¼r¼řlerine g¼re mesleki anlamda kendilerini geliştirmek için ¼đretmenler yurt içi-dışı gezi ve g¼zlemlere katılmalıdır. Bunun yanında ¼đretmenler tarafından gerçekleştirilen akademik çalışmalar için gerekli kolaylıkların verilmesi istenmektedir. Okul y¼neticilerinin aktif olarak rehberlik etmesi, gerekli desteklerin ve kolaylıkların idare tarafından sağlanması, z¼mreler arasında işbirliği oluşturulması ¼đretmenlerin kendilerini mesleki olarak geliştirmeleri y¼n¼nde sunulan ¼neriler arasında yer almaktadır.

Soru 2: ¼đrencilere etkili bir ¼đretim sunabildiğinize inanıyor musunuz? Bu konuda kimlerden ne t¼r beklentileriniz var?

Tablo 4: ¼đretmenlerin etkili sunum için kendilerini değerlendirmeleri

İnanıyorum	N= 73; % 85,89
Yeterli G¼rm¼yorum	N = 12; % 14,11

Etkili sunum için ne tür beklentileriniz var?	f
İnteraktif donanım eksikliği giderilmelidir	16
Materyallerin artırılması, yenilenmesi gerekir.	19
Meslektaşlar arası işbirliği sağlanmalıdır. Uzman öğretmenlerden destek alınmalıdır.	8
Fiziki şartların iyileştirilmesi gerekir.	7
Farklı yöntem ve uygulamalar sınıfa taşınmalıdır.	6
Öğrencilere dersler öncelikle sevdirmelidir.	4

Tablo 4'e bakıldığı zaman öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kendilerinin etkili bir sunum yaptığına inandığı ortaya çıkmaktadır (n= 73; %85,89). Öğretmenlerin az bir kısmı kendilerinin yeteri kadar etkili sunum yapamadıklarını dile getirmişlerdir (N=12, % 14,11).

Öğretmenlerin cevaplarına göre etkili bir sunum için gerekli olanlar arasında interaktif ve teknolojik donanımın ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bunun yanında etkili olan meslektaşlarından, uzman öğretmenlerden destek beklemedikleri, fiziki şartların iyileştirilmesi gerektiği, farklı yöntem ve tekniklerin sunumu iyileştireceği, öğrencilere derslerin sevdirmesi gerektiği gelen cevaplar arasında yer almaktadır.

Öğretmenlerin büyük çoğunluğu etkili bir öğretim gerçekleştirebildiklerine inandıklarını ifade etmelerine karşın gerek teknolojik olanaklarla, gerekse öğretmen ve öğrencilerle yakın işbirliği içerisinde etkililik düzeyinin yükseltilebileceğini ifade etmektedirler.

Soru 3: Veliler ile daha iyi iletişim kurabilmek ve çevre olanaklardan daha iyi yararlanabilmek için üst yönetimlerin sizi nasıl desteklemesini istersiniz?

Tablo 5: Öğretmenlerin velilerle olan iletişimi değerlendirmeleri

Görüş dağılımları	f
Sosyal programlar ve toplantılara ağırlık verilmelidir.	24
Veli-öğretmen-idare iletişimine destek verilmelidir.	12
Velilerin okula ve öğretmene bakış açısı değiştirilmelidir.	7
Velilere seminerler verilmelidir.	7
Üst yönetimden destek verilmelidir.	5
Velileri ziyaretler yapılabilir.	4

Tablo 5'e bakıldığı zaman öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kendilerinin velilerle etkili bir iletişim kurabilmek için onlarla birlikte bir araya gelmek istedikleri, çeşitli programlar veya toplantılarda sorunlarını dillendirmek istedikleri görülmektedir. Bunun yanında veli-öğretmen-idare iletişiminin iyileştirilmesi gerektiği, velilerin okula olan bakış açılarının olumlu olarak değiştirilmesi gerektiği, iletişim konusunda velilere seminerler verilmesi gerektiği sıralanmaktadır. Ayrıca velilere zaman zaman ziyaretlerin de etkili olabileceği söylenmektedir.

Özellikler sosyal programlar, toplantılar ve iletişim kanallarının vurgulanması bu kavramların ailelere ulaşılmasında kritik önemde olduğu öğretmenlerce ifade edilmektedir.

Soru 4: Diğer öğretmenlerle olumlu bir okul iklimi ve kültürü oluşturabilmek için beklentileriniz nelerdir?

Tablo 6: Öğretmenlerin diğer öğretmenlerle ortak kültür oluşturabilmeyi değerlendirmeleri

Görüş dağılımları	f
Sosyal gezi, etkinlikler, programlar yapılmalıdır.	23
Okulda işbirliği ve hoşgörü olmalıdır.	12
Ortak seminer ve çalışmalar yapılmalıdır.	8
Saygı ve sevgi anlayışı hâkim olmalıdır.	7
Bilgi ve deneyim paylaşım kültürü oluşturulmalıdır.	7
Öğretmenler arasındaki diyalog çoğalmalıdır.	5
Öğretmenler ortak çalışmalar yapmalıdır.	3

Tablo 6'ya bakıldığı zaman öğretmenlerin büyük çoğunluğunun diğer öğretmenlerle olumlu bir okul iklimi ve kültürü oluşturma noktasında gönüllü olduklarını ve bunları gerçekleştirebilmek için sosyal gezi, etkinlik, program vb. faaliyetlerin düzenlenebileceğini ifade etmektedirler. Devamında işbirliği ve hoşgörü ortamının vurgulanması, sevgi, saygı, bilgi, deneyim ve diyalog kavramlarının ön plana çıkarılması okul kültürü ve iklimi noktasında anahtar kavramların öğretmenlerce önemsendiği ve bilindiğini göstermektedir.

Soru 5: Öğrencilerin ve öğretmenlerin daha verimli sosyal etkinlik faaliyetleri için üst yönetimlerden nasıl destek sunmasını beklersiniz?

Tablo 7: Öğretmenlerin verimli sosyal etkinlik için değerlendirmeleri

Görüş dağılımları	f
Sosyal faaliyetlerin artırılması gerekir.	40
Resmi prosedürde kolaylık sağlanmalıdır.	7
Organizasyonlar daha profesyonel olmalıdır.	5
Araç gereç temininde destek verilmelidir.	5
Kültürel gezilere ve etkinliklere ağırlık verilmelidir.	5

Tablo 7'ye bakıldığı zaman öğretmenlerin büyük çoğunluğunun verimli sosyal etkinlik faaliyetleri için yönetimden bu tür programlara daha fazla yer vermelerini bekledikleri görülmektedir. Bunun yanında bu tür programlar için gerekli resmi işlemlerin hızlandırılması ve hafifletilmesinin gerekli olduğu, organizasyonlarda profesyonel bir düzenleme yapılması gerektiği, araç gereç temininde destek verilmesi gerektiği ve kültürel programlara ağırlık verilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Üst yönetimlerden beklentiler çerçevesinde şekillenen bu isteklerin genel anlamda sosyal ve kültürel faaliyetlerden oluşması okul kültürü açısından da önemli olduğundan öğretmenlerin bu noktada hem okul ve hem de üst yönetimlerden organizasyon beklentisi içerisinde olduklarını göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda mesleki gelişim önerilerinde bulunması temelinde yürütülen bu çalışmada öğretmenlerin bu ihtiyacı yüksek sesle dile getirdikleri ifade edilebilir. Araştırma sürecinde öğretmen görüşlerinin herhangi bir sınırlama yapılmadan tamamen açık uçlu ve yarı yapılandırılmış sorularla alınması ve bu konuda öğretmenlerin kendi yorumları ile katkıda bulunması mesleki gelişim ihtiyacının gerçek ve olması gereken düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda da mesleki gelişimin özellikle günümüz bilgi ve teknoloji toplumunda kaçınılmaz ve vazgeçilmez olduğunu belirtmektedir (Çelik, 2012; Guskey, 1994; İlğan, 2012; Kaya, 2010; OECD, 1998; Sullivan, 1999; Şişman, 2002).

Mesleki gelişim beklentisi ve ihtiyacı içerisinde olan öğretmenlerin sınıf içi öğretimi etkili yaptıklarını belirtmeleri bir çelişki gibi görünmesine karşın ilerleyen bölümlerde özellikle gelişen teknolojik olanaklar, bilgi-deneyim paylaşımı konuları ile farklı yöntem ve tekniklere ilişkin mesleki gelişim beklentilerini dile getirmeleri önemli kabul edilebilir. Öğretim yöntem ve teknikleri ile yeni gelişen teknolojik araçların her geçen gün daha fazla eğitim kurumlarında kullanılmaya başlanması öğrencilerin daha iyi öğrenmelerine katkı sağlaması mesleki gelişimin en temel zorunlulukları arasında kabul edilmektedir (Bursalıoğlu, 2012; Ekinci, 2010; MEB, 2007; Saban, 2000).

Çalışma kapsamında öğretmenlere yöneltilen okul ve çevre olanaklarının geliştirilmesi, diğer öğretmenlerle mesleki gelişim olanaklarının zenginleştirilmesi ve okul kültür ve ikliminin düzenlenmesi ile ilgili konularda sosyal faaliyetlerin ve organizasyonların öğretmenlerce önemsenmesi üst yöneticilerin daha fazla etkinlik ortamları oluşturmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu noktada okul içinde gerçekleştirilen eğitim öğretim etkinliklerinin sosyal çevre ile desteklenmesine yönelik beklenti ve ihtiyaçları ortaya koymaktadır.

Araştırma sonucunda geliştirmesi planlanan mesleki gelişim programının öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesinin vazgeçilmez bir zorunluluk olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmesi gereken mesleki gelişim etkinliklerinin aşağıdaki temel noktaları içermesi planlanmalıdır. Buna göre;

Hiyerarşik olarak bütün eğitim yöneticilerinin mesleki gelişim etkinliklerini düzenlerken öğretmenlerin buldukları okul ve sınıf ortamının dikkate almaları gerekliliği ilk planda gündeme gelmelidir. Yeni gelişen teknolojik olanakların eğitim ortamlarında kullanılmasına yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılabilir. Öğretmenlerin meslektaşları ile uygun zamanda ve zeminlerde mesleki paylaşımlarda bulunmalarına yönelik ortamlar hazırlanmalıdır. Özellikle sosyal faaliyetlerin öğrencileri ve velileri de kapsayacak şekilde düzenlenmesi ve öğretmenlerin yararlanabilecekleri şekilde organize edilmesi yararlı olabilir.

ÖNERİLER

Yapılan araştırma ve analizler neticesinde aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Okul müdürleri mesleki gelişimin önemi kavramalıdır ve öğretmenlerin mesleki gelişimleri için sundukları desteklerini arttırmalıdır. Aday öğretmenlerin göreve başladığı ilk günden itibaren okul müdürleri ve diğer öğretmenler tarafından mesleki gelişimleri için çaba sarf edilmelidir.
- Okul müdürleri deneyimli öğretmenler ile deneyimsiz öğretmenlere mesleki gelişimleri hususunda farklı yaklaşmalıdır. Deneyimli öğretmenlerin tecrübelerinden faydalanarak deneyimsiz ve aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde kullanılmalıdır.
- Okulda mevcut bulunan tüm imkanlar mesleki gelişim çalışmalarında kullanılması için öğretmenlere sunulmalıdır. Okul müdürü öğretmenler ile arasına iletişim engelleri koymamalı, öğretmenlerin kendisi ile rahat iletişim kurabilmesini sağlamalıdır.
- Sistem değişimlerinde öğretmenlere yenilikler hakkında daha fazla bilgi ve eğitim verilmesi için okul müdürleri eğitilmelidir. Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinin, yıl içerisinde sınıf ortamında olması için okul müdürlerinin gayret göstermesi gerekmektedir.
- Başarılı öğretmenler okul müdürü tarafından diğer öğretmenlere örnek olarak gösterilmelidir ve ödüllendirilmesi için üst yönetime bilgi verilmelidir.

- Öğretmenlere ve okul müdürlerine hayat boyu öğrenmenin önemi aktarılmalı, öğretmen ve okul müdürlerinin hayatları boyunca mesleki gelişim faaliyetlerine bulunmaları için destek olunmalı.
- Mesleki gelişim faaliyetlerine katılan öğretmenlerdeki ilerleme yine öğretmenler ve okul müdürleri tarafından gözlenmeli ve öğretmenlere geri dönüt verilmelidir.
- Öğretmenler okul müdürü tarafından lisansüstü eğitim almaları için teşvik edilmelidir. Lisansüstü eğitime devam eden öğretmenlere ise okul müdürü tarafından kolaylık sağlanmalı ve destek olunmalıdır.

KAYNAKÇA

- Bursalioğlu, Z. (2012). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çelik, V. (2012). Eğitimsel Liderlik. Ankara: Pegem Akademi.
- Ekinci, A. ve Öter, Ö. M. (2010). Finlandiya'da Eğitim ve Öğretmen Yetiştirme Sistemi. http://Duabpo.Dicle.Edu.Tr/Oygem/Dosya/Finlandiya_Raporu.Pdf. Erişim Tarihi 04/12/2014.
- Guskey, T.R. (1994) Professional Development in Education, New Orleans-Usa, Annual Meeting Of The American Educational Research Association,
- İlğan, A. (2012). Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi ve Denetimi, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Menezes, L., (2011). Collaborative research as a strategy of professional development of teachers. In Ubuz, B.(Ed), Proceedings of the 35th Int. Conference on the Psychology of Mathematics Education, (Vol. 3, pp: 225-232), Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2007). Okul Merkezli Mesleki Gelişim Rehberi.
- Pusmaz, A. (2008). Matematik Öğretmenlerinin Problem Çözme Sürecinin Belirlenmesi Ve Bu Sürecin Geliştirilmesinde Web Tabanlı Mesleki Gelişim Çalışmasının Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- OECD (1989). Schools And Quality: An International report. Paris: Organisation for economic cooperation and development.
- Selvi, K. (2011). Teachers' Lifelong Learning Competencies, Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi, 1(1), 61-68.
- Sullivan, B. (1999). The linch pin of teacher quality, Professional Development, 18.
- Şişman, M. (2002). Öğretim Liderliği. Ankara: Pegem Yayınları.
- Şişman, M. (2012). Eğitimde Mükemmellik Anlayışı: Etkili Okullar. Ankara: Pegem Yayıncılık.