



Etkili Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi*

Mehmet EROĞLU¹, Ramazan ÖZBEK²

¹ Dr., Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi, mehmeteroglu@firat.edu.tr

² Doç. Dr., İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, ramazan.ozbek@inonu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 11.05.2020 Kabul Tarihi/Accepted: 28.05.2020 e-Yayım/e-Printed: 19.06.2020

DOI: <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2020.142>

ÖZ

Bu araştırmanın amacı etkili öğretmenlerin mesleki gelişim özelliklerini incelemektir. Nitel araştırma yaklaşımlarından olgubilim deseninde tasarlanan çalışmanın katılımcılarını 2012-2015 yılları arasında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından etkili öğretmen olarak seçilen 32 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Etkili öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine ilişkin deneyimleri; güncelleme etkinlikleri, işbirliği ve paylaşım etkinlikleri, yansıtıcı etkinlikler, deneyimleme, eğitsel koçluk, kişisel gelişim ve öğrenme, gözlem olmak üzere 7 tema altında toplanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin görüşleri; başarı ve gelişimi sağlama, mesleki bilgileri güncelleme, öğrenciyi anlama, meslek sevgisi, yenilik, ödül, motivasyon, sorun çözme, farklılık yaratma, üretkenlik ve yeni alışkanlık kazanma temalarından oluşmaktadır. MEB' in mesleki gelişim uygulamalarına ilişkin öğretmen görüşleri olumlu özellikler ile olumsuzluklar ve aksaklıklar olmak üzere iki temel alt temaya ayrılmaktadır. MEB'in mesleki gelişim uygulamalarına ilişkin olumsuzluklar ve eksiklikler öğretmenler tarafından daha çok vurgulanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişim engellerine ilişkin görüşleri; motivasyon sorunları, okul kültürü, gelişimin desteklenmemesi, sürekli değişen yapı, alt yapı sorunları, tükenmişlik, öğretmen seçimi, zaman sorunu, bireysellik, alışkanlıklar, meslek algısı, önyargılar ve yeni fikirlerle açık olmama temalarından oluşmaktadır. Bulgular etkili öğretmenlerin zengin mesleki gelişim deneyimlerinin olduğunu, mesleki gelişimin önemini ve katkısının farkında olduklarını ancak mesleki gelişimlerinin yeterince desteklenmediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki gelişim, etkili öğretmen, mesleki gelişim etkinlikleri, mesleki gelişim engelleri.

Professional Development of Effective Teachers

ABSTRACT

The purpose of the research is to examine the professional development characteristics of the effective teachers. The study was designed in the qualitative approach and as the research method, "phenomenology" was used. The participants of the research consist of 32 teachers selected as effective teachers by the Ministry of Education between 2012-2015. The research data were collected through a semi-structured interview form developed by the researcher. Content analysis was used in the analysis of the data. The effective teachers' professional development experiences consist of 7 themes: update activities, collaboration and sharing activities, reflective activities, experience, educational coaching, personal development and learning, observation. Teachers' views on the impact of professional development activities include achievement and development, updating professional knowledge, understanding the student, love of profession, innovation, reward, motivation, problem solving, making a difference, productivity and gaining new habit. Teachers' views on MoNE's professional development practices are divided into two main subthemes: positive features, negativities and shortcomings. The negativities and shortcomings regarding the professional development practices of MoNE are emphasized more by the teachers. Teachers' views on professional development barriers include motivation problems, school culture, lack of development, ever-changing structure, infrastructure problems, burnout, teacher choice, time problem, individualism, habits, perception of profession, prejudices and not being open to new ideas. Findings show that effective teachers have rich professional development experiences, are aware of the importance and contribution of professional development, but their professional development is not supported sufficiently.

Keywords: Professional development, effective teacher, professional development activities, professional development barriers.

1. GİRİŞ

Günümüzde eğitimin temel amacı insan kaynaklarının nitelikli hale getirilmesidir. Bu nedenle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler eğitim sistemlerini geliştirmek için sürekli reformlar yapmaktadırlar. Eğitimin

* Bu çalışma 3-5 Kasım 2016 tarihlerinde Antalya' da düzenlenen I. Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

kalitesinin en önemli göstergelerinden birisi ise öğrenci başarısıdır. Öğrenci başarısını etkileyen birçok faktör vardır. Ancak öğretmen kalitesi öğrenci başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (Ambussaidi, & Yang, 2019; Blömeke, Olsen, & Suhl, 2016; Bakar, 2018; Gershenson, 2016). Öğretmen kalitesinin göstergesi olan hizmet öncesi eğitimin niteliği, teknolojik pedagojik alan bilgisi, mesleki gelişim, mesleki deneyim, öğretmenin kişisel özellikleri vb birçok faktör vardır. Ancak bu faktörler içerisinde mesleki gelişim öğretmen kalitesini belirleyen en önemli değişkendir (Hamdan & Lai, 2015). Çünkü mesleki gelişim öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme (Jacob, Hill, & Corey, 2017; Lu, vd., 2019) ve öğrenci başarısını artırma (Akiba, & Liang, 2016; Garet vd., 2001; Hoge, 2016; Lindvall, 2017; Shava, 2016) potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla eğitimde kalitenin artırılabilmesi için öğretmenlerin mesleki gelişimi anahtar bir role sahiptir.

Mesleki gelişim, genel olarak bir meslekteki kişinin mesleki rolündeki gelişmesini ifade etmektedir (Abou-Assali, 2014; Villegas-Reimers, 2003). Bir mesleği yapan kişinin ortaya çıkan bilgi talebine bağlı olarak mesleki bilgi ve becerilerini geliştiren yaşam boyu süreç olarak tanımlanmaktadır (Hoque, Alam, & Abdullah, 2011). Yaşam boyu öğrenenler olarak öğretmenlerin kariyerleri boyunca farklı mesleki ihtiyaçları bulunmaktadır (Şenol, 2020). Öğretmenlerin mesleki gelişimi de mesleki bilgi, beceri ve uygulamalarını çeşitli etkinliklerle geliştirdikleri süreçtir (Craft, 2002; Chang vd., 2011). Mesleki gelişim öğretmenlerin mesleki olarak gelişmesini sağlamak için yapılan planlanmış öğrenme fırsatlarını ve deneyimlerini içeren sistematik bir süreç olarak da tanımlanmaktadır (Guskey, 2000; Wells, 2014). Bu bağlamda mesleki gelişim süreci öğretmenlerin meslek hayatları boyunca devam eden ve aktif öğrenmeyi gerekli kılan bir öğrenme sürecidir (Özdemir, 2016). Mesleki gelişim öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirerek öğrencilerin daha iyi öğrenmesini sağlamayı amaçlayan süreçler ve etkinliklerdir (Guskey, 2000; Reese, 2010). Çünkü mesleki gelişim, öğretmenlerin alan bilgisini ve öğretim tekniklerine ilişkin bilgisini geliştirerek öğrencilerin başarısını artırmaktadır (Garet vd., 2001; Hoque, vd., 2011; Jacob, Hill, & Corey, 2017). Dolayısıyla mesleki gelişim öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve uygulamalarını geliştirerek etkili öğretmenler olmalarını sağlamaktadır. Çünkü öğrenci başarısı öğretmenlerin etkililiğinin önemli bir göstergesidir (Kane, McCaffrey, Miller, & Staiger, 2013).

Başarılı öğretimin önemli bir bileşeni öğrenmedir (Polk, 2006). Bu nedenle öğretmenler öğretimi etkili yapabilmek için mesleki öğrenmelerine önem vermeleri gerekmektedir. Çünkü öğretmenler mesleki öğrenmeler sayesinde mesleki bilgi ve becerilerini geliştirerek daha etkili öğretmen olabilirler (Lu vd., 2019; Jacob, Hill, & Corey, 2017). Etkili öğretmenler öğrencilerin başarısı için sorumluluk duyan, etkili sınıf yönetimi becerilerine sahip, öğretimi etkili şekilde organize eden ve uygulayan, öğrencinin gelişimini izleyen, üst düzey düşünme becerilerine sahip profesyonel kişilerdir (Taylor, Pressley, & Pearson, 2000; Stronge, 2018). Etkili öğretmenlerin özellikleri dikkate alındığında öğrenci başarısı için sorumluluk duyma, etkili sınıf yönetimi, öğretme sürecini organize etme gibi özellikler mesleki gelişim sürecinin becerilerine sahip olma vb. özelliklerin mesleki gelişim sürecinin ürünü olduğu görülmektedir. Bu nedenle mesleki gelişimin etkili öğretmenlerin mesleki başarısının anahtarı olduğu düşünülmektedir.

Bütün dünya da olduğu gibi Türkiye de de öğretmenlerin mesleki gelişimine ilişkin önemli gelişmeler olmaktadır. MEB mesleki gelişimin özendirilmesi amacıyla 2012 yılından beri mesleğinde başarılı öğretmenleri seçmek için “öğretmenlik mesleğinde fark yaratanlar” teması altında bir uygulama yürütmektedir. Bu bağlamda mesleğinde temayüz etmiş, çevresinde tanınan, sevilen ve üstün başarısı bilinen öğretmenlerin bu nitelikleri diğer meslektaşlarına örnek olacak şekilde tanıtmak ve öğretmenlik mesleğine karşı kamuoyunu bilinçli ve duyarlı hale getirmek amacıyla (MEB, 2012):

- Mesleki çalışmalarıyla farkındalık yaratmış,
- Çevresi ile iyi iletişim geliştirerek toplumda kabul görmüş, beğeni ile anlatılan faaliyetler gerçekleştirmiş,
- Ulusal ve uluslararası düzeyde bilim, sanat, spor vb. alanlarında başarı kazanan öğrenciler yetiştirmiş,
- Bilim, sanat, spor vb alanlarda topluma katkı sağlayan başarılı projeler gerçekleştirmiş ve halen görevde olan öğretmenlerden her ilden üçer öğretmen seçilmesi istenmiştir.

Bu seçim işlemi için öğretmenlerden çalışmalarının yer aldığı ve değerlendirilmek üzere il milli eğitim müdürlüklerine çalışmalarına ilişkin doküman sunmaları istenmiştir. Daha sonra öğretmenler tarafından sunulan dokümanlara ilişkin il milli eğitim müdürlüklerince yapılacak değerlendirmeye karar verilmektedir. Objektif bir değerlendirme yapabilmek için değerlendirme komisyonlarının öğretmen, yönetici ve öğretim üyelerinden oluşturulmaktadır. Mesleğinde fark yaratan öğretmenlerin seçim sürecine ilişkin belirtilen bu hususlar özellikle seçim sürecinin objektif ve bilimsel kriterler doğrultusunda gerçekleştirilmesini sağlamaya yöneliktir. Bu değerlendirmeler sonucunda her ilden seçilen öğretmenlerin öğretmenler günü için MEB tarafından yapılan etkinliklere katılarak resmi törende illerini temsil etmektedirler. Bu uygulamayla hem başarılı öğretmenleri onore etmek hem de bu konuda diğer öğretmenlere ve topluma örnek gösterilmesi amaçlanmıştır.

MEB bünyesinde 1 077 307 öğretmen görev yapmaktadır (MEB, 2019). Oysa “öğretmenlik mesleğinde fark yaratanlar” uygulamasıyla seçilen öğretmenlerin, toplam öğretmen sayısının çok az bir kısmını (162) oluşturduğu görülmektedir. Mesleğinden fark yaratan bu öğretmenlerin seçilme kriterleri dikkate alındığında bu öğretmenlerin aynı zamanda mesleki olarak başarılı olan etkili öğretmenler olduğu söylenebilir. Bu başarının muhtemel sebeplerinden biri olarak mesleki gelişim düşünülmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde mesleğinde fark yaratan öğretmenlerin mesleki gelişim açısından iyi örnekler olduğu düşünülebilir. Bu öğretmenlerin mesleki gelişim özelliklerinin araştırılmasıyla elde edilecek sonuçların, diğer öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunması, MEB’in mesleki gelişim uygulamalarına yön vermesi ve katkıda bulunması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında nitel desende tasarlanan bu çalışma etkili öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve mesleki gelişim uygulamalarına ilişkin daha derin bilgiler etme imkanı sunması ve böylece yeni çalışmalara ve uygulamalara olanak tanınması bakımından önemlidir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı etkili öğretmenlerin mesleki gelişim özelliklerini incelemektir. Bu kapsamda aşağıda belirtilen sorulara cevap aranacaktır.

1. Etkili öğretmenler mesleki gelişimlerini sağlamak için neler yapmaktadırlar?
2. Etkili öğretmenler, deneyimledikleri mesleki gelişim etkinliklerinin kendi mesleki gelişimlerine etkisine ilişkin ne düşünmektedirler?
3. Etkili öğretmenler, MEB uygulamalarını mesleki gelişimleri açısından nasıl değerlendirmektedirler?
4. Etkili öğretmenler mesleki gelişimlerini engelleyen faktörlere ilişkin ne düşünmektedirler?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, Çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama aracının uygulanması, verilerin analizi yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, etkili öğretmenlerin mesleki gelişim özelliklerini belirlemeye yönelik nitel bir çalışmadır. Araştırmada olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2011).

2.2. Katılımcılar

Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışarıya vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler ya da gruplardır (Yıldırım & Şimşek, 2011). Bu çalışmada, mesleki gelişim olgusunu en iyi şekilde yansıtabilecek düşünülen etkili öğretmenler araştırmanın örnekleme olarak seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunun oluşturulmasında 2 aşamalı bir seçim yapılmıştır. Birinci aşamada ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak 2012-2015 yılları arasında mesleğinde fark yaratan öğretmen seçilen öğretmenler araştırmanın çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Bu amaçla Öğretmen Yetiştirme Geliştirme Genel Müdürlüğünden 2012-2015 yılları arasında mesleğinde fark yaratan öğretmen olarak seçilen 162 öğretmenin iletişim bilgilerine ulaşılmıştır. Çalışma grubundaki tüm öğretmenlere ulaşmanın zorluğu, maliyeti ve çok fazla zaman gerektirmesi gibi faktörler dikkate alınarak ikinci aşamada amaçlı örnekleme

yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine uygun olarak katılımcılar seçilmiştir. Maksimum çeşitlilik örneklemesindeki amaç, küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım & Şimşek, 2011). Bu amaçla iletişim bilgilerine ulaşılan 162 öğretmen arasından cinsiyete, çalışılan eğitim kademesine, öğretmenlik branşına ve eğitim düzeyine göre bazı öğretmenler seçilmiştir. Daha sonra belirlenen bu öğretmenlerle iletişime geçilmiş ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen öğretmenlerle araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 32 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubundaki öğretmenlere ilişkin veriler Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	9	28
	Erkek	23	72
Eğitim Durumu	Lisans	19	59
	Yüksek Lisans	10	31
	Doktora	3	10
Kıdem	1-10	7	22
	11-20	16	50
	21 ve üstü	9	28
Görev Yapılan Eğitim Kademesi	İlkokul	7	22
	Ortaokul	10	31
	Lise	15	47
Branş	Matematik	1	3
	Fen ve Teknoloji	2	6
	Fen Bilimleri (Fizik, Kimya, Biyoloji)	7	23
	Felsefe	1	3
	Türkçe	3	10
	Görsel Sanatlar	2	6
	Sınıf Öğretmeni	8	25
	Rehberlik	1	3
	İngilizce	1	3
	Bilişim Teknolojileri	1	3
	Meslek Bilgisi	1	3
	Türk Dili ve Edebiyatı	1	3
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	1	3
	Sosyal Bilgiler	1	3
Beden Eğitimi	1	3	
Toplam		32	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 23’ ü (%72)’si erkek, 9’ u (%28) bayandır. Öğretmenlerin 7’ si (% 22) ilkokulda, 10’ u (%31) ortaokulda, 15’ i (%47) lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 7’ si (%22) 1-10 yıl kıdeme, 16’ sı (%50) 11-20 yıl kıdeme, 9’ u (%28) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin eğitim durumları, 19’ u (%59) % 59’u lisans, 9’ u (%31) yüksek lisans, 3’ ü (%10) doktora şeklindedir. Öğretmenlerin branşlara göre dağılımı 8’ i (%25) sınıf öğretmeni, 7’ si (%23) fen bilimleri, 3’ ü (%10) Türkçe, 2’ si (%6) fen ve teknoloji, 2’ si (%6) görsel sanatlar, 1’ i (%3) matematik, 1’ i (%3) felsefe, 1’ i (%3) rehberlik, 1’ i (%3) İngilizce, 1’ i (%3) bilişim teknolojileri, 1’ i %3 ‘ü meslek bilgisi, 1’ i %3 ‘ü Türk dili ve edebiyatı, 1’ i (%3) Din kültürü ve ahlak bilgisi, 1’ i (%3) beden eğitimi şeklindedir. Mesleki gelişimde cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve çalışılan öğretim kademesi önemli değişken olarak düşünüldüğünden bunlara ilişkin bilgilere bu bölümde yer verilmiştir. Branş değişkeni ise çeşitliliği sağlamak amacıyla alınmıştır. Bu bağlamda çalışma grubunun bu değişkenler bakımından homojen olduğu söylenebilir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntem ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnek; iki uç arasında yer almaktadır (Karasar, 2012). Araştırmacıya bu esnekliği sağladığı için yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Görüşme soruları hazırlanmadan önce, araştırma konusu ile ilgili ulusal ve uluslararası alan yazın taraması yapılmıştır. Yapılan tarama sonucunda öğretmenlerin mesleki gelişime ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik olarak yarı yapılandırılmış taslak görüşme formu geliştirilmiştir. Görüşme formunun kapsam açısından geçerliliğini sağlamak için dört öğretim üyesinden (2’si eğitim programları ve öğretim ABD’

da, 1'i eğitim yönetimi ABD' da, 1'i ortaöğretim fizik eğitimi ABD' da görev yapmaktadır) ve 2 öğretmenden (bilim uzmanı) uzman görüşü alınmış, öneri ve eleştiriler doğrultusunda görüşme formunda yer alan sorular yeniden yapılandırılmış ve son şeklini alan yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşmuştur.

2.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması

Görüşmeler WEB tabanlı olarak gerçekleştirilmiştir. İnternet bilgi ve iletişim çağında verilerin hızlı, doğru, verimli ve etkin bir biçimde islenerek bilgi üretilmesi rekabet üstünlüğü yaratacak fırsatlar sunan bir süreçtir (Çakıroğlu, 2007). Öğretmenlerin her birinin farklı şehirlerde olması nedeniyle görüşmeler WEB tabanlı olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme tekniği çoğunlukla yüz yüze yapılmakta ise de telefon, internet vb. iletilerle de yapılabilmektedir (Karasar, 2012). Görüşme formu hazırlanarak internete yüklenmiştir. Forma ilişkin öğretmenlere mail gönderilerek açıklamalar yapılmıştır. Ayrıca görüşme formun da yer alan görüşme sorularına ilişkin öğretmenler telefonla aranarak bilgilendirilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Olgubilim araştırmalarında araştırmacının görevi, deneyimin cevherini belirlemek ve betimlemektir (Merriam, 2013). Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada da öğretmenlerin deneyimlerinin cevherini belirlemek için "içerik analizi" yapılmıştır. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu yaklaşımda toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonrada ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temaların saptanması gerekmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2011). Veriler dört aşamada analiz edilmiştir. Bu aşamalar sırasıyla verilerin kodlanması, kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanmasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2011). Analiz sürecinde öncelikle, görüşme kayıtları ve yazılı formlar deşifre edilip çözümlenmeler yapılmıştır.

Öğretmenlerin görüşlerinin analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplamalar yapılmıştır. Çözümlenelerde görüşüne başvuru alan öğretmenlere Ö1, Ö2, Ö3.... şeklinde sıralı numaralar verilerek açıklamalar yapılmıştır. Görüşme ile elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans olarak ifade edilmiştir. İfadelerdeki benzer öğeler gruplandırılmış ve gruba uygun olarak temalandırılmıştır. Araştırmada ortak temaları belirlemek için katılımcıların yazılı cevapları temalara ve alt temalara ayrılarak, sürekli karşılaştırılmıştır (Creswell, 2007). Araştırmada iç geçerliği sağlamak için öğretmenlerin görüşleri öncelikle kodlanmış sonradan doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir. Bulguların anlamlılığını ve bütünlüğü araştırmacılar tarafından sürekli test edilmiştir. Temalandırma işleminin güvenilirliğini sağlamak için temalandırma işlemi araştırmacılar ve diğer bir uzman (eğitim yönetimi alanında öğretim üyesi) tarafından ayrı ayrı yapılmış daha sonra bu temalar karşılaştırılmıştır. Temalandırma işlemi sonucunda 68 tema oluşmuştur. Altı tema araştırmacılar tarafından farklı kodlanmıştır. Güvenirlik çalışması kapsamında görüşüne başvuru alan diğer uzman 6 temayı araştırmacılarından farklı bir kategoriyle ilişkilendirdiğinden araştırmacılar arasındaki görüş birliği, Miles ve Haberman'ın (1994) belirttiği formülle hesaplanmıştır. Bu hesaplama sonucunda $P(\text{görüş birliği}) = (62 / (62 + 6)) \times 100 = \%91$ olarak hesaplanmıştır. Nitel araştırmalarda, görüş birliği değerinin %70 ve üzeri olduğu durumlarda istenilen düzeyde bir güvenilirlik elde edilmiş olur (Yıldırım & Şimşek, 2011). Bulguların tutarlılığını sağlamak için temaları oluşturan kavramların kendi aralarında ve diğerler temalarla tutarlılığı değerlendirilmiş ve anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Araştırmanın bulguları önce yapılan araştırmalarla karşılaştırılmıştır. Dış geçerliği sağlamak için verileri toplama aracının hazırlanmasından, uygulama ve analiz aşamasına kadar araştırma süreci detaylarıyla açıklanmıştır. Ayrıca bulgular, alan yazınıla karşılaştırılarak, bulguların anlamı ve uygulamadaki gerçekliği ve anlamlılığı irdelenmiştir. Araştırmanın başka araştırmalarla test edilebilmesi için ise araştırmaya ilişkin gerekli açıklamalar ayrıntılarıyla yapılmaya çalışılmıştır. Tablolarda "n" sayısı temaya ilişkin görüş bildiren katılımcı sayısını, "P" sayısı ise ifadenin tekrarlanma sıklığını göstermektedir.

3. BULGULAR

Bu bölümde, öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik görüşlerine ilişkin bulgulara yer verilecektir.

3.1. Etkili Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerine İlişkin Deneyimleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine ilişkin deneyimleri Tablo 2’ de sunulmuştur.

Tablo 2. Etkili öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri

Mesleki Gelişim Etkinlikleri		f	n
Güncelleme Etkinlikleri	Akademik Okuma	29	29
	İnternet Kaynaklarının Kullanımı	25	25
	Bilimsel Toplantılar	22	22
	Hizmet içi Eğitim	19	19
	Araştırma	5	5
	Toplam(Güncelleme Etkinlikleri)	100	32
İşbirliği ve Paylaşım Etkinlikleri	Meslektaşlarla İşbirliği ve Paylaşım	19	19
	Akademisyenlerle İşbirliği ve Paylaşım	11	11
	Velilerle İşbirliği ve Paylaşım	11	11
	Yönetici ve Müfettişlerle İşbirliği ve Paylaşım	8	8
	Kuruluşlarla İşbirliği ve Paylaşım	4	4
	Toplam(İşbirliği ve Paylaşım Etkinlikleri)	53	23
Yansıtıcı Etkinlikler	Meslektaşlarla Yansıtma	13	13
	Öğrencilerle Yansıtma	9	9
	Diğer Paydaşlarla Yansıtma	7	7
	Bireysel yansıtma	3	3
	Toplam (Yansıtıcı Etkinlikler)	32	19
Deneyimleme		23	23
Eğitsel Koçluk		7	7
Kişisel Gelişim ve Öğrenme		6	6
Gözlem		4	4

Öğretmenlerin katıldıkları mesleki gelişim etkinlikleri güncelleme etkinlikleri, işbirliği ve paylaşım etkinlikleri, yansıtıcı etkinlikler, deneyimleme, eğitsel koçluk, kişisel gelişim ve öğrenme, gözlem olmak üzere 7 tema altında toplanmaktadır. Bu temalardan güncelleme etkinlikleri teması altında akademik okuma, internet kaynaklarının kullanımı, bilimsel toplantılara katılma, hizmet içi eğitime katılma ve araştırma alt temaları yer almaktadır. İşbirliği ve paylaşım etkinlikleri teması, meslektaşlarla işbirliği ve paylaşım, akademisyenlerle işbirliği ve paylaşım, velilerle işbirliği ve paylaşım, yönetici ve müfettişlerle işbirliği ve paylaşım, kuruluşlarla işbirliği ve paylaşım alt temalarını içermektedir. Yansıtıcı etkinlikler teması ise, meslektaşlarla yansıtma, öğrencilerle yansıtma, diğer paydaşlarla yansıtma, bireysel yansıtma alt temalarından oluşmaktadır.

Öğretmenlerin en çok katıldıkları etkinliklerin güncelleme etkinlikleri(f=100) olduğu görülmektedir. Güncelleme etkinlikleri içerisinde en çok vurgulanan (f=29) alt tema ise akademik okumadır. Bu temada öğretmenler alan bilgisi ve pedagojik bilgilerini güncellemek için yararlandıkları kitaplar, dergiler, makalelere ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini ifade etmişlerdir. Bu kaynaklar öğretmenlerin mesleki gelişimleri için en çok başvurduğu kaynaklardır. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö10: Mesleki gelişimimi sağlamak için en çok yararlandığım kaynakların başında kitaplar gelmektedir.

Uzmanlık alanıma katkı yaptığını düşündüğüm kitapları okuyarak ve düşüncelerimle harmanlayıp gerçek hayatıma uyarlamaya çalıştım. Daha sonra iyi bir bilim- okuryazarı olmaya çalıştım, bilimsel dergilerdeki makaleleri okuyarak ürettiğim projeler için fikir kaynaklarına ulaşmaya çalıştım.

Katılımcıların en çok vurguladığı (f=25) alt temalardan biri ise “internet kaynaklarının kullanımı” alt temasıdır. Bu tema altında öğretmenler mesleki gelişimlerini sağlamak amacıyla internet kullanımlarına ilişkin görüşlerini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda yararlandıkları internet siteleri, internet uygulamaları, forumların vs kullanımına ilişkin örnekler vermişlerdir. Bu temada yer alan bazı görüşler şu şekildedir:

Ö3: İnternet üzerinde e kampüsteki seminerleri, eğitici videoları izlemeye çalışıyorum.

Ö16: Öğrencilerimle paylaşmak üzere kimya ile ilgili Türkçe ve yabancı internet sitelerini inceleyerek soyut fen konularını somutlaştıracak animasyon, video ve incelemeleri takip etmekteyim. Çünkü sayısal alanda öğrencilerin beğenisini ve ilgisini kazanmanın ilk yolunun öncelikle alan bilgisi hâkimiyeti ve yeterliliği olduğunu yıllardır tecrübe etmekteyim.

Güncelleme etkinlikleri teması altında yer alan “bilimsel toplantılar” teması da çok vurgu yapılan (f=22) temalardan biridir. Bu tema altında öğretmenler mesleki gelişimlerini sağlamak amacıyla katıldıkları bilimsel toplantılar, konferanslar, eğitimler, çalıştaylar vs ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini ifade etmişlerdir. Bu temada yer alan bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Ö1: Yurt içi ve yurt dışı kongre ve toplantılara katılıyorum. Üniversitelere dışardan eğitim veren gelmişse katılıyorum. Daha çok ilgi duyduğum alanlarda olursa ilgi gösteriyorum. Tıp ve inovasyon alanlarında.

Ö27: Özellikle TÜBİTAK tarafından desteklenen Olimpiyat Eğitimleri ve Proje Danışmanlığı Eğitimleri ufku biraz daha açtı. Kendi alanım ve eğitimle ilgili olan çalışmalara katılmaya özen gösteririm.

Güncelleme etkinlikleri teması altında yer alan “hizmet içi eğitim ve kurslar” teması da çok vurgu yapılan (f=19) temalardan biridir. Öğretmenler hizmet içi eğitim ve kurslar teması altında katıldıkları hizmet içi eğitimlere, kurs ve seminerlere ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini ifade etmişlerdir. Bu temada yer alan bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Ö11: Özellikle bilişim konusundaki kurslara çok katılıyorum. Seminerlere çok duyarlıyım.13 yıl zarfında mesleki gelişim konusundaki etkinlikleri kaçırmadım.

Ö17: Milli eğitimin hazırladığı hizmet içi seminerler zorunlu olursa katılıyorum. İsteyerek katılmam. Etkili olduğunu düşünmüyorum. Onun yerine bakanlıkça düzenlenen ve Avrupa Birliği destekli seminer ve toplantılara katılıyorum.

Güncelleme etkinlikleri teması altında yer alan ve en az vurgu yapılan (f=5) “araştırma” temasıdır. Bu tema altında öğretmenler yaptıkları araştırma etkinliklerine ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini ifade etmişlerdir. Bu temada yer alan bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Ö6: Zamana buldukça farklı proje konuları bulmak üzere çalışıyorum. Eğitim alanında yapılan çalışma ve düzenlemelerin uygulanabilirliğini araştırıyorum (Yeni öğretim teknikleri, müfredatlar vs).

Ö14: Özel olarak ilgi gösterdiklerimin arasında 40-50 yıl önce basılı ders kitapları, eğitim kitapları vb. bulup onları incelemek bana bazı konularda ışık tutmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çok vurguladıkları (f=53) temalardan birisi de işbirliği ve paylaşım etkinlikleri temasıdır. İşbirliği ve paylaşım etkinlikleri teması içerisinde en çok vurgulanan (f=19) alt tema ise meslektaşlarla işbirliği ve paylaşım alt temasıdır. Bu tema altında meslektaşlarıyla yaptıkları işbirliğine dayalı etkinlikler (proje, etkinlik vs), organizasyonlar (toplantı, seminer, şenlik vs) ve paylaşımlara (materyal, bilgi, uygulama vs.) ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini belirtmişlerdir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö1: Her ayrı branştan öğretmen arkadaşlarımla ortak proje geliştiririz. Buna resim ve müzik öğretmenleri de dahil

Ö19: Edebiyatla ilgili site üzerinden meslektaşlarımla paylaşımlarda bulunuyorum. Yeni uyguladığımız ve sınıfta olumlu etki yaratan bir etkinliği, yöntemi meslektaşlarımla paylaşıyorum.

Katılımcıların, işbirliği ve paylaşım teması içerisinde yer alan “akademisyenlerle işbirliği ve paylaşım” alt temasını da çok vurguladığı (f=11) görülmektedir. Bu temada öğretmenler akademisyenlerle yaptıkları işbirliği (proje geliştirme, seminer vs) ve paylaşımlara (bilgi, tecrübe vs) ilişkin görüş belirtmişlerdir. Özellikle akademisyenlerle işbirliğinin kısmen de olsa ön plana çıkmasının sebeplerinden biri bu öğretmenlerin birçoğunun lisansüstü eğitim yapıyor olmalarıdır. Bu temada yer alan bazı görüşler şu şekildedir:

Ö3: Akademisyenler ile mesleki gelişimim ile ilgili ne tür kitaplar okumam ve neler yapmam gerektiği konusunda konuşuyorum. Özellikle tez danışmanımın önerdiği kitapları ve makaleleri okuyorum.

Ö16: Yine de öğrencilerimle yaptığım bilimsel proje çalışmalarında akademisyenlerle çalıştığımız proje hakkında görüşmelerimiz ve danışmanlıkları bizlere önemli katkı sağlamıştı.

Velilerle işbirliği ve paylaşım teması da çok vurgulanan (f=11) alt temalardan bir tanesidir. Velilerle işbirliği ve paylaşım teması altında özellikle öğrenciyi daha iyi tanımak, veliyi sürece dahil etmek adına velilerle yapılan işbirliği ve paylaşımaya yönelik öğretmen görüşleri ve deneyimleri yer almaktadır. Bu temaya ilişkin bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö16: Velilerle öğrencileri hakkında yakından istişare edilmesi ve bu sayede velilerin eğitim öğretim sürecine dahil edilmesi ve bunların getirdiği olumlu tecrübeler mesleki gelişimim açısından önemlidir. Velilerle iletişim sayesinde öğrencilerin yakından takip edildiği izleniminin oluşması öğrencilerime davranış kazandırmamda önemli katkılar sağlamakta ve öğretme ve yararlılık duygusuyla çalışma gayretimi ve mesleki gelişimimi arttırmaktadır.

Yönetici ve müfettişlerle işbirliği ve paylaşım teması da çok vurgulanan (f=8) alt temalardan bir tanesidir. Bu tema altında yöneticiler ve müfettişlerle mesleki gelişimi sağlamak amacıyla yapılan işbirliği ve

paylaşımına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu bağlamda yönetici ve müfettişlerin katkıları ifade edilmiştir. Bu temaya ilişkin bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö16: Nitelikli yöneticilerle çalışma imkanı bulduğum dönemlerde yaptığım çalışmalar okul idaresi tarafından ciddi anlamda desteklendiğinden gerekli çalışma koşulları ve kaynaklar rahatlıkla oluşturulmuş ve danışmanlığını yaptığım TÜBİTAK proje yarışmalarında öğrencilerim çeşitli derecelere ulaşmıştı.

İşbirliği ve paylaşım temasında en az vurgulanan (f=4) alt tema kuruluşlarla işbirliği ve paylaşım alt temasıdır. Bu temada öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamak amacıyla çevrelerindeki diğer kuruluşlarla yaptıkları işbirliği ve paylaşımlara ilişkin görüşlerine ve deneyimlerine yer verilmiştir. İşbirliği yapılan kurumlar arasında üniversiteler ön plana çıkmaktadır. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö30: Doktora nedeniyle yakın üniversiteler ile bağlantım var. Bu sayede pek çok etkinliğimizde üniversite desteği alabiliyoruz. Çocuklar ve akademisyenleri bir araya getirerek belirli bir konu hakkında seminer, konferans, tartışma ortamı yaratabiliyoruz. Ayrıca üniversitelere geziler düzenleyebiliyoruz.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çok vurguladıkları (f=32) temalardan birisi de yansıtıcı etkinlikler temasıdır. Yansıtıcı etkinlikler teması içerisinde en çok vurgulanan (f=13) alt tema ise “meslektaşlarla yansıtma” alt temasıdır. Bu tema altında öğretmenler yaptıkları/yapacakları etkinliklerin, derslerin, uygulamaların vs katkısına, niteliğine vs ilişkin meslektaşlarıyla yaptıkları tartışmalara ve konuşmalara ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini ifade etmişlerdir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö3: Mesleğim ile ilgili projeler, sanatsal çalışmalar ve yaratıcı faaliyetler hakkında konuşuruz.

Ö10: Meslektaşlarımla mesleki gelişimime katkıda bulunduğuma inandığım istişareler yaparım. Düşündüğüm proje ve tekniğin başkalarının gözünde ne anlama geldiğini öğrenmek için konuşurum. Genelde mesleki olarak kendini geliştirmiş ve bana yol gösterecek rol model arkadaşlarımla mesleki konularda fikir alış verişini yaparım.

Yansıtma etkinlikleri teması altında yer alan “öğrencilerle yansıtma” teması da çok vurgu yapılan (f=9) temalardan biridir. Bu tema altında öğretmenler öğrencilerinden geri dönüt alarak kendilerini (davranış, uygulama, yöntem vs.) buna göre tekrar şekillendirmek amacıyla yaptıklarına ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini ifade etmişlerdir. Bu temada yer alan bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Ö10: Her Eğitim-Öğretim yılında mutlaka öğrencilerimden benden beklentilerinin neler olduğunu, derslerde nasıl bir yol izlememi istediklerini sorarım ve beklentilerini kağıda dökmelerini isterim her öğrencim isteklerini kağıda yazarak bana verir bende boş zamanlarımda yazdıklarını okurum ve eğitim-öğretim yılında nasıl bir yol izleyeceğimi kestirmeye çalışırım.

Yansıtma etkinlikleri teması altında yer alan “diğer paydaşlarla yansıtma” teması da çok vurgu yapılan (f=7) temalardan biridir. Bu tema altında öğretmenler nasıl daha iyi ve yararlı olabileceklerine dair diğer kişilerle yaptıklarına ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini belirtmişlerdir. Bu temada yer alan bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Ö10: Mesleki gelişimime katkıda bulunacağıma inandığım insanlarla iletişime geçerim, yapacaklarım ve yapmak istediklerimi onlara anlatıp görüşlerini alırım. Projelerim için bazen fikir olarak bazen de materyal olarak en doğru görüşün ne olduğunu alanında uzman olan kişilerden öğrenmeye çalışırım bu bana önümün daha da ilerisini nasıl göreceğimi kestirir.

“Bireysel yansıtma” teması yansıtma etkinlikleri teması altında en az vurgu yapılan (f=3) alt temadır. Bu temada öğretmenlerin yaptıklarıyla ve uygulamalarıyla ilgili kendilerini değerlendirmelerine ilişkin görüşlerine ve deneyimlerine yer verilmektedir. Bu temada yer alan bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Ö2: Öğrencileri gözlemleyerek eksikliklere, beklentilere ve gerekenlere göre kendimi yenilerim.

Ö16: Onlarla iletişim ve gözlemlerimden sonuçlar çıkararak sonraki yıllarda olumsuz bulduğum davranışları tekrar etmemeye özen gösteriyorum.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çok vurguladıkları (f=23) temalardan birisi de “deneyimleme” temasıdır. Bu tema altında öğretmenler mesleki gelişimine katkı sağlayan kişisel deneyimlerine ilişkin görüşlerine ve yaşantılarına yer verilmiştir. Bu kapsamda proje çalışmaları, yarışmalar, etkinlikler, çalışmalar ön plana çıkmaktadır. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö1: Bilimsel projeler yapar, yarışmalara katılır ve bilimsel ve sanatsal sergiler açarım

Ö15: Eğitimle ilgili iyi örnekleri takip ederim ve uygulanabilir olanları kendi sınıfımda uygularım.

Ö30: İlçe milli eğitim müdürlüğüne de gönüllü olarak AB projeleri hazırladım ve koordinatörlüğünü yaptım.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin az vurguladıkları (f=7) temalardan birisi “eğitsel koçluk” temasıdır. Bu tema da öğretmenler, öğrencilerin akademik ve duygusal gelişimine ilişkin yaptıkları rehberlik faaliyetleri ve etkinliklere ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini ifade etmişlerdir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö17: Öğrenciler için program hazırlama ve takibi, sınavlar hakkında bilgilendirme, okula gelen yarışmalar hakkında ilgili öğrencileri bulma v görevlendirme ve onlara yardımcı olma konusunda aktifimdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin az vurguladıkları (f=6) temalardan birisi “kişisel gelişim ve öğrenme” temasıdır. Bu temada öğretmenler özellikle kişisel gelişimleri ve hobilerine ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini ifade etmişlerdir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö1: Ebru sanatı ile uğraşırım. Şu ana kadar 17 patent aldım ve 4 tanesi uluslararası camiada kullanılıyor. Aldığım patentlerin ARGE geliştirmeleriyle uğraşırken çok araştırma yapmak zorunda kalıyorum. Öğrendiklerimi ihtiyaç halinde öğrencilerimle paylaşıyorum

Ö18: Mesleki anlamda gelişimim için kendi alanımda yüksek lisansımı tamamladım ve şu an doktora eğitimime devam etmekteyim

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en az vurguladıkları (f=4) tema “gözlem” temasıdır. Bu tema altında öğretmenler mesleki gelişimlerine katkı sağlayan gözlemlere ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini ifade etmişlerdir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö16: Temel çalışma alanımızın merkezinde öğrencilerimiz bulunduğundan mesleki gelişimimizin merkezinde de onların bulunduğunu düşünmekteyim. Onlar tarafından ilgi duyulan, kabullenilen ve saygıyla karşılaşılan bir öğretmen olmanın, ancak onların öğretim ve sosyal iletişim ihtiyaçlarını doğru şekilde belirleyebilmekten geçtiğini düşünüyorum. Bu nedenle onlarla iletişimimde bu ihtiyaçları belirleyebileceğim gözlemler yapmaya, sonraki yıllarda teknolojik ve sosyal değişimlerden etkilenen öğrenci ihtiyaçlarını izlemeye ve kuşak çatışmasından ortaya çıkacak iletişim kopukluğunu önlemeye gayret gösteriyorum.

3.2. Etkili Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Mesleki Gelişimlerine Etkisine İlişkin Görüşleri

Mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Etkili öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişimlerine etkisine ilişkin görüşleri

Mesleki Gelişim Etkinliklerinin mesleki gelişime katkısına İlişkin Görüşleri	f	n
Başarı ve gelişim	5	5
Güncelleme	4	4
Öğrenciyi Anlama	4	4
Sevgi	4	4
Yenilik	3	3
Ödül	3	3
Motivasyon	2	2
Sorun çözme	2	2
Farklılık Yaratma	2	2
Üretkenlik	1	1
Yeni Alışkanlık Kazanma	1	1

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin en çok vurgu yaptıkları (f=5) temalardan bir tanesi “başarı ve gelişim” temasıdır. Bu tema altında özellikle mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki başarı ve gelişime katkısına ilişkin öğretmen görüşleri yer almaktadır. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö11: Başarılı bir öğretmen olmak için mesleki gelişim faaliyetlerinin etkisi çoktur. Çünkü faaliyetler katılmanız sizin kendini geliştirmek isteyen bir öğretmen modeli olduğunuzu gösteriyor.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin çok vurgu yaptıkları(f=4) temalardan birisi de “güncelleme” temasıdır. Bu temada öğretmenler mesleki gelişim etkinliklerinin, mesleki bilgi ve becerilerinin güncel tutulmasına katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö6: Öğretmen olup da eski öğretmen olmamamı sağladığını düşünüyorum.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin çok vurgu yaptıkları (f=4) temalardan birisi de “öğrenciyi anlama” temasıdır. Bu tema altında mesleki gelişim etkinliklerinin öğrenciyi daha iyi anlamak konusunda öğretmene katkı sağladığına ilişkin görüşler yer almaktadır. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö22: Sürekli öğrenen ve öğrenci olan bir öğretmen olarak öğrencilerime empatik yaklaşabiliyorum. Onları daha iyi anlıyorum.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin çok vurgu yapılan (f=4) temalardan birisi de “sevgi” temasıdır. Bu temada mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenlerin mesleğini sevmesi konusunda katkı sağladığı vurgulanmıştır. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö6: Dersi anlatan giden öğretmen değil de araştıran merak eden ve ettiren, mesleğini seven bir öğretmen olmamı bu faaliyetlerin sağladığını düşünüyorum.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin vurgu yaptıkları (f=3) temalardan birisi de “yenilik” temasıdır. Bu temada mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenleri için yeniliklere ulaştırdığına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö1: Özellikle benim alanım fizik olduğu için her alanda yeni bilgiye ihtiyaç duyuyorum. Öğrenciler artık kitap bilgilerini istemiyor. Yeni ve yaratıcı açıklamalı sunduğunuzda ders daha çekici hale geliyor.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin vurgu yapılan (f=3) temalardan birisi de “ödül” temasıdır. Bu temada özellikle mesleki gelişimin öğretmenlerin ödüllendirilmesini sağladığına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö30: Bizim başarılı öğretmen olarak seçtiğimiz yıl MEB ilk kez daha önceki yıllardan farklı olarak okullara yazı göndererek öğretmenlerin yaptığı çalışmalarını içeren dosyalar istedi. Hazırladığım dosyada o zamana kadar gerçekleştirdiğim çalışmalar, katıldığım etkinlikler vb bilgiler mevcuttu. Dolayısıyla bu seçimde tüm bu mesleki gelişim faaliyetlerinin direkt etkisi olduğunu söyleyebilirim.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin az vurgu yapılan (f=2) temalardan birisi de “motivasyon” temasıdır. Bu temada mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenin motivasyonunu artırdığına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö30: Üretim bunu doğru bir şekilde paylaştığınızda, öğrenci ve veliler de sürekli bir beklenti oluşuyor ve bu da öğretmen üzerinde motive edici bir etki oluşturuyor.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin az vurgu yapılan (f=2) temalardan birisi de “sorun çözme” temasıdır. Bu temada mesleki gelişim etkinliklerinin sorunları çözme konusunda katkı sağladığına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö2: Tüm olumsuz, kalıplaşmış, sıradan, değişmez görülen durumları aşmamızı sağlıyor.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin az vurgu yapılan (f=2) temalardan birisi de “farklılık yaratma” temasıdır. Bu tema altında mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenlerin fark yaratmasını sağladığı vurgulanmıştır. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö16: Mesleki gelişim faaliyetlerimiz sayesinde öğretim ve iletişim becerilerimizde diğer meslektaşlarımızdan farklılık oluşmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişime etkisine ilişkin en az vurgu yapılan (f=1) temalar “yeni alışkanlık kazanma” ve “üretkenlik” temalarıdır. Bu temalar altında öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri sayesinde kazandıkları yeni alışkanlıklar kazanmaları ve daha üretken olmaları vurgulanmaktadır. Bu temalara ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö32: Dünya da yeni gelişmeler olduğunu ve faydalanmam gerektiğini düşünerek katıldığım bu çalışmalar bende değişik bilimsel hobilerin oluşmasına neden oldu. Bu hobiler de zevk duyarak yaptığım çalışmaların artarak devam etmesini sağladı.

Ö13: Mesleki gelişim sürecinde edindiklerim daha çok üretmemi sağladı.

3.3. Etkili Öğretmenlerin MEB’ in Mesleki Gelişim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri:

Öğretmenlerin MEB' in mesleki gelişim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve deneyimlerine ilişkin bulgular tablo da görülmektedir.

Tablo. Etkili öğretmenlerin MEB' in mesleki gelişim uygulamalarına ilişkin görüşleri

	Alt Temalar	f	n
Olumlu Özellikler	Genel Katkılar	8	8
	Görüş Paylaşımı	3	3
	Değişim	2	2
	Başarı	1	1
	Toplam(Olumlu Özellikler)	14	14
Olumsuzluklar ve Aksaklıklar	Uygulanabilirlik Sorunu	6	6
	Eğitmen Niteliği	4	4
	Resmiyet Anlayışı	3	3
	Öğretmen Tutumları	3	3
	Zaman Sorunları	3	3
	Yer ve Mekan Sorunu,	2	2
	İçeriğin Yetersizliği	1	1
	İhtiyaca Yönelik Olmama	1	1
	Yüzeysellik	1	1
	Toplam(Olumsuzluklar ve Aksaklıklar)	24	17

Etkili öğretmenlerin MEB' in mesleki gelişim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin olumlu özellikler ile olumsuzluklar ve aksaklıklar olmak üzere iki temel kategoride incelenmiştir. Olumlu özellikler kategorisinde, genel katkılar, görüş paylaşımı, değişim ve başarı temaları yer almaktadır. Olumsuzluklar ve aksaklıklar kategorisinde ise uygulanabilirlik sorunu, eğitmen niteliği, resmiyet anlayışı, öğretmen tutumları, zaman sorunları, yer ve mekan sorunu, içeriğin yetersizliği, ihtiyaca yönelik olmama, yüzeysellik temaları bulunmaktadır.

Olumlu özellikler kategorisi içerisinde en çok vurgu yapılan (f=8) tema “genel katkılar” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin MEB'in mesleki gelişim uygulamalarını genel olarak olumlu bulduklarına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö15: Faydalı olduğuna inanıyorum. Ama eğer bir öğretmen mesleğini ve öğrencilerini sevmiyorsa, fazla bir katkı sağlayacağını sanmıyorum.

Olumlu özellikler kategorisinde az vurgu yapılan (f=3) tema “görüş paylaşımı” temasıdır. Bu tema altında öğretmenler, MEB'in mesleki gelişim uygulamalarının yeni meslektaşlarla tanışma ve görüş alışverişi yapmalarına imkan tanıdığını ifade etmişlerdir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö22: MEB'in seminerlerini mesleki gelişimim için bir fırsat olarak kullanıyorum. Kurslarda öğrendiklerim kadar diğer katılımcılardan da öğrendiğim çok şeyler oluyor. Bilgiyi paylaşmanın güzelliğini yaşıyorum.

Olumlu özellikler kategorisinde daha az vurgu yapılan (f=2) tema “değişim” temasıdır. Bu tema altında MEB'in mesleki gelişim uygulamalarının yarattığı değişime ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö2: Kısmen olumlu bir gelişim ve değişim yarattığını düşünüyorum.

Olumlu özellikler kategorisinde en az vurgu yapılan (f=1) tema “başarı” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin MEB'in mesleki gelişim uygulamalarının mesleki başarıya katkısına ilişkin öğretmen görüşleri yer almaktadır. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşü şöyledir:

Ö18: Çok olumlu etkileyen faaliyetleri de vardı. Örneğin ben yenilikçi öğretmenler eğitimine katılarak daha sonra bu faaliyetin yarışmasında öğrencilerim ile derece alıp ülkemizi yurt dışında temsil ettim.

Öğretmenlerin daha çok vurgu yaptıkları (f=24) “olumsuzluklar ve aksaklıklar” kategorisidir. Olumsuzluklar ve aksaklıklar kategorisinde en az çok vurgu yapılan (f=6) tema “uygulanabilirlik sorunu” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin MEB'in mesleki gelişim uygulamalarıyla öğrenilenlerin uygulanabilirliğine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşü şöyledir:

Ö7: Okullarda uygulanabilirliği az. Bir örnekle açmak istersem. İstanbul' tüm Almanca öğretmenlerine 15 gün hizmet içi seminer verildi. Konu, öğretilen dili müzik aleti eşliğinde uygulayabilmek. Hiç kimse kaç öğretmenin müzik aleti kullanabildiğini hesaplamadan yapılan bir çalışma.

Olumsuzluklar ve aksaklıklar kategorisinde çok vurgu yapılan (f=4) “eğitmen niteliği” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin MEB’in mesleki gelişim uygulamalarını gerçekleştiren öğretmenlerin yetersizliğine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşü şöyledir:

Ö10: MEB’ in verdiği eğitimlerde genelde alanında uzman olamayan kişiler veriyor bu da kaliteyi düşürüyor. MEB’ den aldığım eğitimlerin beni ulaştığım başarılarla götürmediğini rahatlıkla söyleyebilirim.

Olumsuzluklar ve aksaklıklar kategorisinde vurgu yapılan (f=3) temalarda bir diğeri “resmiyet anlayışı” temasıdır. Bu tema altında öğretmenler, MEB’in mesleki gelişim uygulamalarının resmiyet anlayışıyla yapıldığını ve resmiyet anlayışının niteliği düşürdüğünü ifade etmişlerdir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşü şöyledir:

Ö14: Bunların resmîlikten ne kadar uzak olursa o kadar etkili olacağını düşünüyorum. Ayrıca bu çalışmalarda sunucu pozisyonunda olanlarda bunu görev olarak gördükleri için emir komuta zinciri olduğundan amacına ulaşmadığını düşünüyorum. Hatta bazen zorunluluktan itici hale bile gelebiliyorlar.

Olumsuzluklar ve aksaklıklar kategorisinde kısmen vurgu yapılan (f=3) temalardan biri de “öğretmen tutumları” temasıdır. Bu tema altında, MEB’in mesleki gelişim uygulamalarının öğretmenler tarafından yeterince önemsenmediğine ilişkin öğretmen görüşleri yer almaktadır. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşü şöyledir:

Ö3: MEB’in açtığı seminerler gördüğüm kadarıyla çoğunlukla ciddiye alınmıyor, sıkıcı bulunuyor.

Olumsuzluklar ve aksaklıklar kategorisinde kısmen vurgu yapılan (f=3) temalardan biri “zaman sorunları” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin MEB’in mesleki gelişim uygulamalarının zaman olarak yetersiz olduğuna ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşü şöyledir:

Ö1: Hiç bir faydası olduğunu düşünmüyorum. Çünkü süre az ve sıkıştırılmış bir program var.

Olumsuzluklar ve aksaklıklar kategorisinde az vurgu yapılan (f=2) “yer ve mekan sorunu” alt temasıdır. Bu tema altında, MEB’in mesleki gelişim uygulamalarının yapıldığı yerlerin yetersizliğine ve uzaklığına ilişkin öğretmen görüşleri yer almaktadır. Bu temaya ilişkin öğretmen görüşü şöyledir:

Ö11: Elbette öğretmenlerin mesleki gelişimi için MEB’in hizmet içi eğitim dairesi başkanlığının oldukça önemli çalışmaları mevcut. Fakat bu faaliyetleri düzenlerken nitelikli ellerden eğitim verilmesi amaçlandığından sadece belli merkezlerde eğitim verilmekte bu da öğretmen katılımını sınırlandırmaktadır.

Olumsuzluklar ve aksaklıklar kategorisinde en az vurgu yapılan (f=1) temalar “içeriğin yetersizliği”, “ihtiyaca yönelik olmama” ve “yüzeysellik” alt temalarıdır. Bu temalar altında MEB’in mesleki gelişim uygulamalarının içeriğinin yetersizliği, öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik olmaması ve yüzeysel olması vurgulanmaktadır. Bu temalara ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

Ö2: Bakanlık uygulamalarının içeriklerinin de evrensel değerlerin uzağında kalması gibi faktörlerden dolayı istenilen yararın sağlanması zor görünmektedir.

Ö16: Hizmet içi eğitim konuları, uygulayıcı olarak işin doğrudan içerisinde bulunan öğretmenlerin görüşleri dikkate alınarak, branşlar bazında belirlenmelidir ki hedefine ulaşabilsin.

Ö17: İllerde yapılanların üstünkörü olduğunu düşünüyorum. Konular genel olarak anlatılıyor, özelleştirilip örneklenmiyor.

3.2. Etkili Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Engellerine İlişkin Görüşleri

Mesleki gelişim engellerine ilişkin etkili öğretmenlerin görüşleri ve deneyimlerine ilişkin bulgular tabloda 4’de sunulmuştur.

Tablo. Etkili öğretmenlerin mesleki gelişim engellerine ilişkin görüşleri

Mesleki Gelişim Etkinlikleri		f	n
Motivasyon Sorunları	Yetersiz Performans Değerlendirme	9	9
	Maddi Sorunlar	6	6
	İsteksizlik	4	4
	Değersizleştirme ve önemsenmeme	3	3
	Toplam (Motivasyon Sorunları)	22	19
Okul Kültürü	İdareci Tutumları	7	7
	İşleyiş	5	5
	Meslektaş Tutumları	1	1
	Öğrenci İlgisi ve Tutumları	1	1
	Toplam (Okul Kültürü)	14	11
Gelişimin Desteklenmemesi		6	6
Sürekli Değişen Yapı		6	6
Alt Yapı Sorunları		4	4

Tükenmişlik	4	4
Öğretmen Seçimi	2	2
Zaman Sorunu	2	2
Bireyselcilik	2	2
Alışkanlıklar	1	1
Meslek Algısı	1	1
Önyargılar	1	1
Yeni Fikirlerle Açık Olmama	1	1

Etkili öğretmenlerin mesleki gelişim engellerine ilişkin görüşleri; motivasyon sorunları, okul kültürü, gelişimin desteklenmemesi, sürekli değişen yapı, alt yapı sorunları, tükenmişlik, öğretmen seçimi, zaman sorunu, bireyselcilik, alışkanlıklar, meslek algısı, önyargılar ve yeni fikirlere açık olmama temalarından oluşmaktadır. Motivasyon sorunlarına ilişkin temada, yetersiz performans değerlendirme, maddi sorunlar, isteksizlik, değersizleştirme ve önemsenmeme alt temalarını kapsamaktadır. Okul kültürü teması ise idareci tutumları, işleyiş, meslektaş tutumları, öğrenci ilgi ve tutumları alt temalarından oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en çok vurguladıkları (f=22) mesleki gelişim engelleri temasının motivasyon sorunları teması olduğu görülmektedir. Bu bağlamda öğretmenler en önemli mesleki gelişim engeli olarak motivasyonsuzluğu görmekteyiz. Motivasyon sorunları teması içerisinde en çok vurgulanan (f=9) alt tema ise “yetersiz performans değerlendirme” alt temasıdır. Bu tema altında sistemde öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi ve ödüllendirilmelerine yönelik yeterli ve adil bir sistemin olmadığına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö1: Performans değerlendirmeleri yetersiz. Ayrıca başarılı ve başarısız öğretmenlerin gelir düzeyi aynı. Yanlışlık bence burada.

Ö15: Yeterince öğretmenin performans ölçme ve değerlendirme kriterlerinin olmaması, başarısız öğretmeni sorgulayan bir sistemin olmaması.

Motivasyon sorunları teması içerisinde çok vurgulanan (f=6) temalardan biri ise “maddi sorunlar” alt temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin yaşadıkları maddi sorunlarının motivasyonlarını düşürdüğünü ve mesleki gelişimlerini engellediğine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö30: Ekonomik yetersizlikler nedeni ile kitap vb diğer yayınları, teknolojik yenilikleri takip etmede zorluk yaşıyor. Kurslara, eğitimlere ayrıca bütçe ayırmak öğretmenlik mesleği ile geçinen kişiler için sorun oluşturuyor.

Motivasyon sorunları teması içerisinde vurgulanan (f=4) temalardan biri ise “isteksizlik” alt temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin yaşadığı isteksizliğin mesleki gelişimlerini olumsuz etkilediğine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö10: Öğretmenlerin mesleki gelişimin etkileyen en önemli faktör benim için öğretmenin meslekte gelişme arzusunun olmaması ya da bu konuda istemsiz davranması.

Motivasyon sorunları teması içerisinde en az vurgulanan (f=3) tema ise “değersizleştirme ve önemsenmeme” alt temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin önemsizleştirilmesi ve sıradan görülmesi gibi durumların motivasyonu düşürdüğüne ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö22: Öğretmenlerle ya da eğitimle ilgili sistemde bir değişikliğe gidileceği zaman öğretmenler dışında herkesin görüşüne başvuruluyor. Bu durum öğretmenleri incitiyor. Kendini değersiz buluyor.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en çok vurguladıkları (f=22) mesleki gelişim engelleri temalarından birisi okul kültürü temasıdır. Okul kültürü teması altında okul içerisinde öğretmenlerin mesleki gelişimini engelleyici faktörlere ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Okul kültürü teması içerisinde en çok vurgulanan (f=7) alt tema ise “idareci tutumları” alt temasıdır. Bu tema altında idarecilerin tutumlarının öğretmenlerin mesleki gelişimini nasıl engellediğine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö7: Öğretmenler fazla ön planda olmak istemiyor. Zaman içerisinde yalnız bırakılırsınız. İdarecilerin bakış açısı değişir. Önde olmanızı istemezler ama yaptığınız faaliyetleri sahiplenirler.

Ö13: İdare tarafından değişimin istenmemesi

Ö25: Eğitim ve öğretimi derdinde olmayan idarecilerin olması bence en büyük engel budur. Sizinle olup her imkânı sağlayan idareci olursa ve başarılı öğretmenleri ödüllendiren öğretmen olursa daha başarılı olur.

Okul kültürü teması içerisinde çok vurgulanan (f=5) alt tema temalardan birisi “işleyiş” alt temasıdır. Bu tema altında okuldaki işleyişin öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö14: Özellikle okullarda bakanlıktan gelen bir çok prosedür, ayrıntı, çizelge, gerekli gereksiz evrak işleri meslekten soğuttuğu için gelişmelerinin önüne geçiyor.

Okul kültürü teması içerisinde en az vurgulanan (f=1) alt temalar “meslektaş tutumları” ve “öğrencilerin ilgi ve tutumları alt temalarıdır. Bu temalarda meslektaşların tutumlarının ve öğrencilerin ilgi ve tutumlarının öğretmenin mesleki gelişimini nasıl engellediğine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö6: 'niye bunlarla uğraşıyorsun' diyebilen diğer meslektaşlar gelişimimi engelliyor, hevesimi kırıyor.

Ö6: Mesleki gelişim için gayret gösterilmesini gerektirecek öğrenci bilgi seviyesinin yeterli olmadığı okullarda çalışmak da, öğretmenler için mesleki gelişim önündeki temel engellerden birisi gibi durmaktadır. Bu okullarda çalışan öğretmenler de kendimi ne kadar geliştirsem de öğrenci nazarında bu gayret nasıl olsa anlam bulmayacak ümitsizliğine düşmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en çok vurguladıkları (f=6) mesleki gelişim engelleri temalarından biriside “gelişimin desteklenmemesi” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin mesleki gelişimine maddi, manevi destek verilmediğine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö18: Ayrıca mesleki gelişimine katkı sunan öğretmenlere yönelik ekstra bir destek faaliyeti de bakanlık bünyesinde çok fazla yok bu durum hem maddi hem de manevi açıdan aynı.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en çok vurguladıkları (f=6) mesleki gelişim engelleri temalarından bir diğeri “sürekli değişen yapı” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin, sürekli değişen yönetmelikler, programlar, uygulamalar yüzünden mesleki gelişmelerinin aksadığına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö30: Sürekli değişen eğitim programı, sınav sistemi, müfredatlar öğretmenlerde sisteme bir güvensizlik doğuruyor.

Ö31: Birinci etken bakanlıkta istikrarlı bir yönetimin olmaması her yeni göreve başlayan bakan kendine göre yeni uygulamaları başlatması eğitime negatif etki yapmaktadır. Eğitimde süreklilik esastır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kısmen vurguladıkları (f=4) mesleki gelişim engelleri temalarından biri “alt yapı sorunları” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin mesleki gelişimleri için alt yapının yetersiz olduğuna ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö5: En önemlisi mekân sorunudur. Memleketin çok ücra bir köşesinde çalışmakta olan öğretmen de bu tür faaliyetlerin içinde bulunmak isteyecek ancak elde edemeyecektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kısmen vurguladıkları (f=4) mesleki gelişim engelleri temalarından bir diğeri de “tükenmişlik” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişliğin mesleki gelişmelerini olumsuz etkilediğine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö8: İdeallerinin kısa sürede sönmesi. Mesleki tükenmişlik. Eğitimden, okuldan ve öğrencilerden beklentilerinin olmamasını en büyük engel olarak görüyorum.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin az vurguladıkları (f=2) mesleki gelişim engelleri temalarından biri “öğretmen seçimi” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin seçiminde ve öğretmen yetiştirmede yaşanan sorunların mesleki gelişimi olumsuz etkilediğine ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö7: Temeldeki sorun öğretmenlik mesleğine yönelen insanların seçimi. Ufku açık, yaratıcı, zeki, insan ilişkilerinde başarılı, sosyal ortamlara uyumlu, kendini rahat ifade edebilen rol model olabilecek insanların yönelmesi.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin az vurguladıkları (f=2) mesleki gelişim engelleri temalarından bir diğeri de “zaman sorunu” temasıdır. Bu tema altında öğretmenlerin iş yoğunluğundan dolayı mesleki gelişime yeterince zaman ayıramadıklarına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö27: Şunu çok iyi biliyorum bütün okullarda öğretmenler evrak hazırlamaktan kendilerine, öğrencilerine zaman ayıramıyorlar.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin az vurguladıkları (f=2) mesleki gelişim engelleri temalarından bir diğeri de “bireysellik” temasıdır. Bu tema altında kimi öğretmenlerin bireyselci tutumlarının mesleki gelişimlerini engellediğine yönelik öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temada yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö17: Ben sadece işimi yaparım, benden fazla bir şey beklemeyin mantığı.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en az vurguladıkları (f=1) mesleki gelişim engelleri temaları ise “alışkanlıklar”, “meslek algısı”, “ön yargılar” ve “başkalarının fikirlerine açık olmama” temalarıdır. Bu temalar altında bazı öğretmenlerin alışkanlıklarından dolayı mesleki gelişimi önemsememesi, bazı öğretmenlerin olumsuz meslek algısına sahip olması, bazı öğretmenlerin mesleki gelişime ilişkin ön yargılarının olması ve başkalarının fikirlerine açık olmamasına ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu temalarda yer alan bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ö17: Öğretmenliğe nasıl başlanıyorsa öyle devam ettiriliyor. Yeni eğitim öğretim tekniklerine adapte olan sayısı çok az.

Ö20: Öğretmenliği sadece meslek olarak görmemiz bu mesleki gelişime vurulan en büyük engeldir. Öğretmenlik sadece bir meslek olarak düşünülünce başlama ve bitiş saatleri olan mesai saatleri dışında uğraşılmayan bir iş olarak görülür ve bu niyetle başlayan arkadaş hükmen yenik başlar.

Ö19: Daha önce faydalı eğitimler yapılmadığı inancı ile ön yargılarının olması, faaliyetlerin gereksiz görülmesi, olumsuz bakış açıları

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Etkili öğretmenler mesleki gelişimlerini sağlamak için güncelleme etkinlikleri, işbirliği ve paylaşım etkinlikleri, yansıtıcı etkinlikler, deneyim, eğitsel koçluk, kişisel gelişim ve öğrenme ve gözlem olmak üzere 7 farklı mesleki gelişim etkinliğini deneyimlemektedirler. Etkili öğretmenler güncelleme, işbirliği ve paylaşım, yansıtma ve deneyimleme etkinliklerini daha sık deneyimlemektedirken eğitsel koçluk, kişisel gelişim ve gözlem etkinliklerini daha az deneyimlemektedirler. Farklı mesleki gelişim etkinliklerini deneyimlemiş olmaları bu öğretmenlerin mesleki etkililiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Çünkü farklı mesleki gelişim etkinlikleri farklı mesleki becerilerin ve yeterliklerin gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Akıba, 2012; Hoque, vd., 2011; Kwakman, 2003).

Etkili öğretmenlerin en çok deneyimledikleri etkinlikler, mesleki bilgi ve becerilerini güncellemelerini sağlayan güncelleme etkinlikleridir. Mesleki okuma etkinliği başarılı öğretmenler tarafından en çok deneyimlenen güncelleme etkinliğidir. Akademik okuma öğretmenlerin yeni konular, yeni öğretim yöntemleri ve el kitapları, yeni pedagojik yaklaşımlar gibi mesleki alanı etkileyen yeni anlayış ve gelişmeler ile güncel kalmasını sağladığından oldukça önemlidir (Kwakman, 2003). İnternet kaynaklarının kullanımı, bilimsel toplantılara katılım ve hizmet içi eğitime katılımda başarılı öğretmenlerin sıkça deneyimledikleri güncelleme etkinlikleridir. Günümüzde bilgi kaynağı olarak başvurulan kaynakların başında internet geldiğinden öğretmenler bu kaynağı etkili bir şekilde kullanmaktadırlar. Bunun yanında Türkiye’de hizmet içi eğitimlerin çoğuna katılım zorunlu olması (Bayrakçı, 2009) da bu etkinliklere sık katılımın temel sebebidir. Araştırma etkinlikleri başarılı öğretmenlerin en az katıldığı güncelleme etkinliğidir. Bu durumun öğretmenlerin iş yükünün fazla olmasından ve araştırma olanaklarının sınırlı olmasından (Can, 2019) kaynaklandığı düşünülmektedir.

Etkili öğretmenlerin en çok deneyimledikleri mesleki gelişim etkinliklerinden birisi işbirliği ve paylaşım etkinlikleridir. Etkili öğretmenler beklendiği gibi en çok meslektaşlarıyla işbirliği ve paylaşım yapmaktayken en az kuruluşlarla işbirliği ve paylaşım yapmaktadır. İşbirliği mesleki gelişim için çok önemlidir, çünkü sadece öğrenme için gerekli desteği sağlamakla kalmaz, aynı zamanda öğretmenlere geri bildirim sağlar ve yeni fikirler

ve getirir (Kwakman, 2003). Etkili öğretmenler akademisyenler, veliler ve eğitim yöneticileri ile de sıkça işbirliği ve paylaşım yapmaktadırlar. Etkili öğretmenlerin eğitimin paydaşları olan diğer öğretmenlerle, velilerle, akademisyenlerle ve eğitim yöneticileriyle işbirliği ve paylaşımının yüksek olması mesleki başarılarının önemli bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Çünkü işbirliği nitelikli mesleki gelişimin temel bir özelliğidir (Garet vd., 2001). Bunun yanında öğretmenlerin diğer kurumlardan yeterince destek alamadığı da görülmektedir. Bu durumun Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişiminin yeterince desteklenmemesinin (Bümen vd., 2012; Can, 2019) bir sonucu olduğu düşünülebilir.

Araştırmaya katılan etkili öğretmenlerin sıklıkla deneyimledikleri mesleki gelişim etkinliklerinden biri yansıtıcı etkinliklerdir. Yansıtıcı etkinlikler mesleki gelişimin köşe taşı olarak kabul edilmektedir (Vermunt & Endedijk, 2010). Çünkü iyi profesyoneller deneyimlerinden bilinçli ve sistematik bir şekilde yansıtma yoluyla öğrenirler (Kwakman, 2003). Bu bağlamda etkili öğretmenler yansıtma etkinliklerine sıklıkla başvurmaktadır. Öğretmenler en çok meslektaşlarıyla yansıtma yaparken en az bireysel yansıtma yapmaktadırlar. Etkili öğretmenler öğrencilerle ve diğer paydaşlarla da yansıtma etkinliklerini yaparak deneyimlerden öğrenme fırsatı sağlamaktadırlar (Hoque & Alam, 2010). Elde edilen bulgular da başarılı öğretmenlerin eğitimin paydaşlarını yansıtma sürecine dahil etmeye çalışarak etkin bir şekilde öğrendiklerini göstermektedir.

Etkili öğretmenlerin sık deneyimledikleri bir diğer mesleki gelişim etkinliği ise deneyimleme etkinlikleridir. Bu bulgu başarılı öğretmenlerin deneyimlemeyi önemsedikleri ve mesleki gelişimlerinde aktif öğrenmeyi kullandıklarını göstermektedir. Çünkü öğretmenler yaparak ve deneyerek sadece yeni deneyimler kazanmanın yanında yeni fikirler de uygulayarak, profesyonel bakış açısından en önemli olan sınıf içinde kendi mesleki uygulamalarını geliştirmek için çaba harcarlar (Kwakman, 2003). Etkili öğretmenler eğitsel koçluk, kişisel gelişim ve gözlem etkinliklerini ise daha az deneyimlemektedirler. Türkiye’de öğretmen başına düşen öğrenci sayısının yüksek olması öğretmenlerin iş yükünü artırmaktadır. Bu durum eğitsel koçluk, kişisel gelişim ve gözlem gibi ekstra zaman gerektiren etkinlikleri öğretmenlerin deneyimlemesini engellemektedir.

Bazı çalışmalarda öğretmenlerin katıldıkları mesleki gelişim etkinlikleri bilgi ve becerileri güncelleme etkinlikleri, deneyimlere bağlı yansıtıcı etkinlikler ve meslektaşlarla işbirliği etkinlikleri şeklinde belirtilmektedir (Kwakman, 1999; Timperley vd., 2007). Kwakman (2003), öğretmenlerin mesleki öğrenme etkinliklerine ilişkin yaptığı diğer bir çalışmada ise öğretmenlerin mesleki öğrenme etkinliklerini mesleki okuma, deneyim, yansıtma ve işbirliği başlıkları altında sınıflandırmıştır. Mesleki gelişimle ilgili yapılan çalışmalarda mesleki gelişim etkinliklerinin sınıflandırılmasına ilişkin farklı adlandırmalar bulunmakla birlikte özellikle yansıtıcı etkinlikler, işbirliği etkinliklerine çoğu çalışmada rastlanmaktadır (de Vries vd., 2013a, 2013b; Ekşi, 2010; Kwakman, 1999, 2003; Muyan, 2013). Mesleki gelişimin önemli unsurlarından biri olan bilgi ve becerilerin güncellenmesi etkinlikleri daha geniş bir perspektifle ele alınabilmektedir. Bu nedenle literatürde okuma, interneti ve medyayı ve ağları takip etme, mesleki gruplara üyelik vb. şekilde farklı adlandırmalar ve gruplamalar altında karşımıza çıkabilmektedir (Ekşi, 2010; Kwakman, 2003; Muyan, 2013). Chang ve arkadaşları (2011) de öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin elde ettikleri deneyimler ve gösterdikleri yansıtıcı ve yenilikçi etkinliklere bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda deneyim, yansıtma ve güncellemeyi ön plana çıkarmışlardır. Bu çalışmadaki bulgularda literatürdeki çalışmalarla benzerdir. Ayrıca etkili öğretmenlerin farklı türdeki mesleki gelişim etkinlikleriyle mesleki gelişim süreçlerini zenginleştirdikleri görülmektedir.

Etkili öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki başarıyı sağlama, mesleki bilgi ve becerileri güncelleme, öğrenciyi anlama, mesleği sevmeye gibi olumlu özelliklerini daha çok vurgulamışlardır. Mesleki gelişimin ödül, motivasyon sağlama, sorun çözme, farklılık yaratma, üretkenlik sağlama, yeni alışkanlık kazandırma gibi olumlu özelliklerini ise daha az vurgulamışlardır. Bu bulgular başarılı öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin mesleki gelişimlerine ilişkin katkılarının farkında olduklarını göstermektedir. Ödül ve motivasyon gibi olumlu özelliklerin ise daha az vurgulanması Türkiye’deki mesleki gelişim politikalarıyla ilgili olduğu (Bümen vd., 2012) düşünülmektedir. Odabaşı ve Kabakçı (2007) mesleki gelişim yeni bilgilerin edinimini ve varolan bilgi ya da becerinin geliştirilmesini ve güncellenmesini sağladığını belirtmişlerdir. Ayrıca mesleki gelişimin öğrencilere ve diğer paydaşlara da fayda sağladığını belirtmiştir. İlğan (2013) öğretmenlerin mesleki gelişiminde mesleki gelişim etkinliklerinin önemine vurgu yapmaktadır. Avalos (2011) ise mesleki

gelişimin öğrencilerin öğrenmesini kolaylaştırdığını ifade etmiştir. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde mesleki gelişim etkinlikleriyle öğretmenin bilgilerini güncellemesi, öğrenciyi daha iyi anlaması böylece mesleki başarısının artması bağlamında bulguların literatürdeki bulgularla uyumlu olduğu söylenebilir.

Etkili öğretmenlerin MEB'in mesleki gelişim uygulamalarına ilişkin görüşlerinde olumsuz özelliklerin öne çıktığı görülmektedir. Etkili öğretmenler bakanlığın mesleki gelişim uygulamalarının uygulanabilirlik, eğitim niteliği, resmiyet anlayışı, öğretmen tutumları, zaman sorunlarını daha çok vurgulamışlardır. Bu bulgu MEB' in mesleki gelişim uygulamalarının birçok boyutta istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir. Olumlu özelliklerin de daha çok genel katkılar şeklinde vurgulanması bu durumun başka bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Çünkü bu süreçler etkili bir şekilde işlemese bile öğretmenlerin mesleki gelişimine yüzeysel katkılar sunabilir. İlgili literatürde bu araştırmanın bulgularını destekleyen birçok çalışma vardır. Türkiye'de hizmet içi eğitimin katkılarına ve yetersizliğine vurgu yapan birçok çalışma olmakla birlikte hizmet için eğitimlerin yetersizlikleri daha ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin öğrenme ihtiyacını giderme konusunda yetersiz olduğu, yeterli nitelikte ve sayıda olmadığı belirtilmektedir (Baştürk, 2012; Gönen & Kocakaya, 2006; Seferoğlu, 2004). Bu etkinlikler etkili mesleki gelişim sağlamaktan ve öğretmenlerin gelişimine, yaşam boyu öğrenmesine katkı sağlamaktan uzaktır (Akdemir, 2012; Bayrakçı, 2009; Bümen vd., 2012; Sıcak & Parmaksız, 2016). Çünkü hizmet içi eğitim faaliyetleri bağlamdan kopuk didaktik ve dinlemeye yönelik sunumlar şeklinde yapılmaktadır (Bayrakçı, 2009; Bümen vd., 2012). Hizmet içi eğitim programlarının etkisiz olmasının sebeplerinden birisi bu araştırmanın bulgularında da vurgulandığı üzere bu programları hazırlayan ve görev alan uzmanların yetersizliği ve planlamadaki sıkıntılardır (Bayrakçı, 2009; Bümen vd., 2012; İzci & Eroğlu, 2016; Özen, 2006; Uysal, 2012; Ültanır & Akay, 2010). Bu sıkıntılar hizmet içi eğitimleri uygulanabilirlikten uzaklaştırmakta ve bu eğitimlerin niteliğini, etkisini düşürmektedir. Hizmet içi eğitimlerin planlanması ve ihtiyaç analizi sürecinde öğretmenlerin görüşüne başvurulmamaktadır (Sıcak & Parmaksız, 2016). Bunu yanında hizmet içi eğitimlerde zaman planlaması ve materyal eksikliği gibi sorunlar da sıklıkla yaşanmaktadır (İzci & Eroğlu, 2016; Nartgün 2006). Hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı ve okulun kurumsal gelişimine katkı sunduğunun ifade edildiği çalışmalar (Gültekin & Çubukçu 2008) az da olsa vardır. Ancak genel itibarıyla hizmet içi eğitimler bu çalışmada da belirtildiği gibi niteliksel ve niceliksel olarak yetersiz bulunmaktadır.

Etkili öğretmenler motivasyon sorunlarının ve okul kültürünün mesleki gelişimlerini en çok engelleyen faktörler olduğunu vurgulamışlardır. Motivasyon sorunları içerisinde performans değerlendirmenin yetersizliği ve maddi sorunlar daha çok vurgulanırken okul kültürü içerisinde ise yönetici tutumları ve okuldaki işleyiş daha çok vurgulanmıştır. Ayrıca öğretmenler gelişimin desteklenmemesi, sürekli değişen yapı, altyapı sorunları ve tükenmişliği de önemli mesleki gelişim engeli olarak görmektedirler. Bu çalışmanın bulgularını destekleyen Can (2019)' ın çalışmasında öğretmenlerin mesleki gelişimini engelleyen faktörler düşük motivasyon, önemsenmeme, çalışma koşullarının zorluğu, olumsuz yönetici tutumları, eğitim politikalarının yetersizliği ve değişkenliği, mesleki tükenmişlik, ekonomik sorunlar şeklinde belirtilmiştir. Türkiye'de öğretmenlerin memur statüsünde olması sebebiyle kendini geliştirmeye yönelik güdülenme düzeyi düşüktür (Bümen vd., 2012). Öğretmenlere ilişkin performans değerlendirme sisteminin eksikliği de birçok çalışmada vurgulanmıştır (Canpolat, 2011; Çelikten, 2008; Taşkaya, 2007). İş yükünün fazla olması ve zaman sorunu (David & Bwisa, 2013; Kaçan, 2004; Muyan, 2013; OECD, 2009; 2014), maddi sorunlar (TEDMEM, 2019) öğretmenlerin mesleki gelişimini engelleyen yaygın sorunlardır. Dolayısıyla mesleki gelişim etkinliklerine katılmak kademe-derece ilerlemesi, ek ders ücretlerinin artırılması, atamalarda okul tercih edebilme, eğitimlerin kariyer basamaklarıyla ilişkilendirilmesi gibi özendirici uygulamalarla (Karaata, 2010) desteklenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki gelişime teşvik edecek performans değerlendirme Eğitim 2023 Vizyonunda (MEB, 2017) özellikle vurgulanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için okul desteği ve okul yöneticileriyle işbirliği oldukça önemli olmasına rağmen (Kwakman, 2003; Liu vd., 2014), yöneticilerin olumsuz tutumları ön plana çıkmaktadır (Can, 2019; ; Eroğlu, 2019; Eroğlu & Özbek, 2018). Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki gelişimini engelleyen faktörlerin bireysel ve örgütsel düzeyde çok çeşitli olduğu söylenebilir.

Etkili öğretmenlerin mesleki gelişim özelliklerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada başarılı öğretmenlerin çeşitli mesleki gelişim etkinliklerini deneyimleyerek zengin mesleki gelişim deneyimlerine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu zengin deneyimlerin mesleki başarı, mesleki bilgi ve becerileri güncelleme, öğrenciyi anlama ve mesleği sevmeye konusunda önemli katkılarına olduğu tespit edilmiştir. Bunların yanında öğretmenlerin mesleki gelişiminin yeterince desteklenmediği, hizmet içi eğitimlerin iyi planlanmadığından dolayı öğretmenlerin öğrenme ihtiyacını karşılamadığı, niceliksel ve niteliksel olarak yetersiz olduğu vurgulanmıştır. Performans değerlendirme sisteminin olmaması, maddi sorunlar, öğretmenlik mesleğinin statüsü öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik motivasyonlarını düşürmektedir. Ayrıca okul'un ve kurumların mesleki gelişimi yeterince desteklememesi, eğitim politikalarının tutarsızlığı, tükenmişlik ve alt yapı sorunları da öğretmenlerin mesleki gelişimini olumsuz etkilemektedir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçların mesleğinde etkili olmak isteyen bir öğretmenin farklı mesleki gelişim deneyimlerine açık olması gerektiğini göstermektedir. Bununla birlikte mesleki gelişim deneyimlerinin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmesini sağlayarak etkili bir öğretmen olmasında temel etken olduğunun farkında olmalıdır. Öğretmenlerin mesleki olarak etkili olmasını sağlamak için daha fazla sayıda, etkili mesleki gelişim fırsatlarının öğretmenlere sunulması gerekmektedir. Hizmet içi eğitimlerin ve diğer mesleki gelişim etkinliklerinin etkili mesleki gelişimin temel özellikleri olan içerik odaklılık, işbirliği, aktif öğrenme, uyumluluk (Garet vd., 2001) dikkate alınarak planlanması önemlidir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki gelişimini hem bireysel hem de örgütsel düzeyde desteklenerek mesleki gelişim işbirlikli bir süreç haline dönüştürülmelidir. Öğretmenlere yönelik performans değerlendirme sistemi uygulanarak çalışanla çalışmayan birbirinden ayrılmalı, öğretmenler maddi olarak ödüllendirilerek mesleki gelişime motive edilmelidir.

4.1. Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalar

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle bu araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenler MEB tarafından başarılı olarak belirlenmişlerdir. Bu çalışmada da MEB' in kriteri doğrultusunda katılımcılar seçilmiştir. Katılımcıların farklı şehirlerde olması yüz yüze görüşmeyi zorlaştırdığından veriler görüşme formuyla toplanmıştır. Bu araştırmanın güvenilirliğini düşürücü bir etken olarak düşünülebilir. Ancak katılımcılarla telefonla iletişime geçilerek araştırmanın her aşamasında katılımcılar bilgilendirilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarından hareketle öğretmenlerin mesleki gelişim profillerinin belirlenmesini sağlayacak ölçme aracı geliştirme çalışması yapılabilir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki gelişime katılımlarını etkileyen diğer bireysel ve örgütsel faktörler yapılacak nicel, nitel ya da karma araştırmalarla ortaya konulabilir. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik motivasyonlarını belirleyen çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abou-Assali, M. (2014). The link between teacher professional development and student achievement: A critical view. *International Journal of Bilingual & Multilingual Teachers of English*, 2(1), 39-49.
- Akay, C., & Ültanır, E. (2010). Andragojik temellere dayalı kolaylaştırılmış okuma-yazma eğitimi (KOYE) sürecine yönelik KOYE eğitimcilerinin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 75-88.
- Akdemir, E. (2012). Aday öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 2(2), 25-41.
- Akiba, M. (2012). Professional learning activities in context: A statewide survey of middle school mathematics teachers. *Education Policy Analysis Archives/ Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 20(14), 1-33.
- Akiba, M., & Liang, G. (2016). Effects of teacher professional learning activities on student achievement growth. *The Journal of Educational Research*, 109(1), 99-110.
- Ambussaidi, I., & Yang, Y. F. (2019). The impact of mathematics teacher quality on student achievement in Oman and Taiwan. *International Journal of Education and Learning*, 1(2), 50-62.
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and teacher education*, 27(1), 10-20.
- Bakar, R. (2018). The influence of professional teachers on Padang vocational school students' achievement. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(1), 67-72.
- Baştürk, R. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitime yönelik algı ve beklentilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 96-107.
- Bayrakci, M. (2009). In-service teacher training in Japan and Turkey: A comparative analysis of institutions and practices. *Australian Journal of Teacher Education*, 34(1), 10-22.

- Blömeke, S., Olsen, R. V., & Suhl, U. (2016). Relation of student achievement to the quality of their teachers and instructional quality. *Teacher quality, instructional quality and student outcomes*, 2, 21-50.
- Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., & Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim*, Bahar 194, 31-50.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650.
- Canpolat, C. (2011). Relations between Teacher Career Steps and Teacher Motivation and Organizational Commitment. *Unpublished master thesis. Firat University, Elazığ*.
- Chang, J. C., Yeh, Y. M., Chen, S. C., & Hsiao, H. C. (2011). Taiwanese technical education teachers' professional development: An examination of some critical factors. *Teaching and teacher education*, 27 (1), 165-173.
- Craft, A. (2002). *Continuing professional development: A practical guide for teachers and schools*. Routledge.
- Çakıroğlu, Ü. (2007). WEB tabanlı veri toplama ve analiz sistemi. *Akademik Bilişim Konferansı*. <http://ab.org.tr/ab07/bildiri/167.pdf> adresinden indirilmiştir.
- Çelikten, M. (2008). Searching for new models in teaching profession. *Selçuk University Journal of Social Science Institute*, 19, 189-195.
- David, M. N., & Bwisa, H. M. (2013). Factors Influencing Teachers' Active Involvement in Continuous Professional Development: A Survey in Trans Nzoia West District, Kenya. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 3(5), 224-235.
- de Vries, S., Jansen, E. P., & van de Grift, W. J. (2013a). Profiling teachers' continuing professional development and the relation with their beliefs about learning and teaching. *Teaching and Teacher Education*, 33, 78-89.
- de Vries, S., Van De Grift, W. J., & Jansen, E. P. (2013b). Teachers' beliefs and continuing professional development. *Journal of Educational Administration*, 51(2), 213-231.
- Ekşi, G. (2010). *Bir devlet üniversitesinde çalışan İngilizce dili okutmanlarının mesleki gelişim ihtiyaçlarının değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Eroğlu, M. (2019). *Öğretmenlerin mesleki gelişime katılımlarıyla, mesleki gelişime yönelik tutumları, kendi kendine öğrenmeye hazır bulunuşlukları ve destekleyici okul özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Eroğlu, M., & Özbek, R. (2018). Zümre öğretmenler kurulu toplantılarının mesleki gelişim bağlamında incelenmesi. *Researcher: Social Science Studies*, 6(3), 255-271.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American educational research journal*, 38(4), 915-945.
- Gershenson, S. (2016). Linking teacher quality, student attendance, and student achievement. *Education Finance and Policy*, 11(2), 125-149.
- Gönen, S., & Kocakaya, S. (2006). Fizik öğretmenlerinin hizmet içi eğitimler üzerine görüşlerinin. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(19), 37-44.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Hamdan, A. R., & Lai, C. L. (2015). The Relationship between Teachers' Factors and Effective Teaching. *Asian Social Science*, 11(12), 274.
- Hoque, K. E., Alam, G. M., & Abdullah, A. G. K. (2011). Impact of teachers' professional development on school improvement—an analysis at Bangladesh standpoint. *Asia Pacific Education Review*, 12(3), 337-348.
- Izci, E., & Eroğlu, M. (2016). Eğitimde teknoloji kullanımı kursu hizmetiçi eğitim programının değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 1666-1688.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel sayı, 41-56.
- Jacob, R., Hill, H., & Corey, D. (2017). The impact of a professional development program on teachers' mathematical knowledge for teaching, instruction, and student achievement. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 10(2), 379-407.
- Kaçan, G. (2004). The inclination of the professional improvement of teachers. *Eskişehir Osmangazi University Journal of Social Science*, 5(1) 57-67.
- Kane, T. J., McCaffrey, D. F., Miller, T., & Staiger, D. O. (2013). Have we identified effective teachers? Validating measures of effective teaching using random assignment. In *Research Paper. MET Project. Bill & Melinda Gates Foundation*.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Karaata, C. (2010). Milli eğitim bakanlığında görevli İngilizce öğretmenlerinin hizmet içi eğitimine ilişkin öneriler. *Milli Eğitim Dergisi*, 185, 107-129.
- Kwakman, K. (1999). *Leren van docenten tijdens de beroepsloopbaan. [Teacher learning throughout the career]*. (Unpublished Doctoral dissertation) University of Nijmegen, the Netherlands.
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and teacher education*, 19(2), 149-170.

- Lindvall, J. (2017). Two large-scale professional development programs for mathematics teachers and their impact on student achievement. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 15(7), 1281-1301.
- Liu, H. W., Jehng, J. C. J., Chen, C. H. V., & Fang, M. (2014). What factors affect teachers in Taiwan in becoming more involved in professional development? A hierarchical linear analysis. *Human Resource Development Quarterly*, 25(3), 381-400.
- Lu, M., Loyalka, P., Shi, Y., Chang, F., Liu, C., & Rozelle, S. (2019). The impact of teacher professional development programs on student achievement in rural China: evidence from Shaanxi Province. *Journal of Development Effectiveness*, 11(2), 105-131.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. (Üçüncü baskıdan çev.) (S. Turan Çev Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2017). *2023 Eğitim Vizyonu*. Retrived from http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2012). 26.09.2012 tarih ve B.08.0.02.774.01/27251 sayılı 24 Kasım Öğretmenler günü etkinliklerine ilişkin yazı. http://usak.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/03103434_24kasm.pdf adresinden indirilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2019). *Milli eğitim istatistikleri örgün eğitim 2018-2019*. Resmî İstatistik Yayınları Programı.
- Muyan, E. (2013). *A Case Study On Elt Teachers' Perceptions Towards Professional Development Activities*. (Unpublished master thesis). Çağ University Department of English Language Teaching, Mersin.
- Nartgün, Ş. S. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkileri üzerine düşünceleri (Bolu İli Örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 157-178.
- Odabaşı, H. F., & Kabakçı, I. (2007). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde bilgi ve iletişim teknolojileri. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu, Bakü, Azerbaycan*, 12-14.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2014). *TALIS 2013 Results from an international perspective on teaching and learning*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD). (2009). *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS*. OECD.
- Özdemir, S. M. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233-244.
- Özen, R. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin hizmetçi eğitim programlarının etkilerine ilişkin görüşleri (Düzce ili örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 141-160.
- Polk, J. A. (2006). Traits of effective teachers. *Arts education policy review*, 107(4), 23-29.
- Reese, S. (2010). Bringing effective professional development to educators. *Techniques: Connecting Education and Careers (1)*, 85(6), 38-43. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ909588.pdf> adresinden indirilmiştir.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Akıl Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Shava, G. N. (2016). Enhancing learner achievement through professional development: The Zimbabwean experience. *South African Journal of Higher Education*, 30(6), 56-72.
- Sıcak, A., & Parmaksız, R. Ş. (2016). İlköğretim kurumlarındaki mesleki çalışmaların etkililiğinin değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 17-33.
- Stronge, J. H. (2018). *Qualities of effective teachers*. ASCD.
- Şenol, C. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellik algılarının mesleki statü, iş memnuniyeti ve öz yeterlik algıları üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi) İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Taşkaya, S. M. (2007). *Eğitimde niteliğin artırılması ve öğretmenlerin statüsünün iyileştirilmesinde kariyer basamaklarının değerlendirilmesi: Konya ili örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi) Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Taylor, B. M., Pressley, M., & Pearson, D. (2000). *Effective Teachers and Schools: Trends across Recent Studies*.
- TEDMEM, (2019). *TALIS 2018 Sonuçları ve Türkiye Üzerine Değerlendirmeler*(Rapor). <https://tedmem.org/download/talis-2018-sonuclari-turkiye-uzerine-degerlendirmeler?wpdmml=3085&refresh=5e85e1c9a31f91585832393>
- Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2007). *Teacher professional learning and development: Best evidence synthesis iteration*. Ministry of Education. <http://www.oecd.org/education/school/48727127.pdf> adresinden indirilmiştir.
- Uysal, H. H. (2012). Evaluation of an in-service training program for primary-school language teachers in Turkey. *Australian journal of teacher education*, 37(7), 13-29.
- Vermunt, J. D., & Endedijk, M. D. (2011). Patterns in teacher learning in different phases of the professional career. *Learning and individual differences*, 21(3), 294-302.
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: an international review of the literature*. Paris: International Institute for Educational Planning. <http://teachersity.org/files/PDF/UNESCO%20%20Teacher%20Professional%20Development.pdf> adresinden indirilmiştir.
- Wells, M. (2014). Elements of effective and sustainable professional learning. *Professional development in education*, 40(3), 488-504.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.