



Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
Mustafa Kemal University Journal of the Faculty of Education
Yıl/Year: 2021 ♦ Cilt/Volume: 5 ♦ Sayı/Issue: 7, s. 297-318

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇLARI VE DENETİM UYGULAMALARIYLA MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇLARININ KARŞILANMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ*

Songül YAZICI

Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, songullyazici@gmail.com

Orcid: 0000-0003-2824-216X

Prof. Dr. Celal Teyyar UĞURLU

Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, celalteyyar@gmail.com

Orcid: 0000-0002-7933-9327

Özet

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları ve denetim uygulamalarıyla mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Araştırma yöntemi nitel, araştırma,deseni ise durum çalışması olarak belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Sivas ili merkezinde bulunan Vali Reşit Paşa İlkokulu'nda görev yapan 16 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak; alanında uzman kişilerden ve araştırma konusuyla ilgili literatürden yararlanılarak araştırmacı ve danışman tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin hazırlanan görüşme formunda yer alan sorulara verdikleri cevaplar analiz edilerek kodlanmıştır. Düzenlenen verilerden ortak temalar oluşturulmuş daha sonra da okuyucunun anlayacağı şekilde yorumlanmıştır. Araştırmada mesleki gelişimle ilgili olarak sınıf öğretmenlerinin yetenek dersleri ve bilgi ve teknoloji konusunda mesleki gelişim ihtiyaçları olduğu, mesleki gelişim ihtiyacı duydukları bu konuları kendi çabalarıyla gidermeye çalıştıkları, mesleki gelişim ihtiyaçlarının Millî Eğitim Bakanlığının (MEB) interaktif olarak düzenleyeceği eğitimlerle ve alanında uzman kişiler tarafından yaparak, yaşayarak öğrenme ortamları sunularak karşılanmasını istedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmada sınıf içi denetimlerin; denetim zamanının kısa olması, denetimin kontrol ve hata arama amaçlı, formalite olarak yapılması, profesyonel olmaması, denetimin objektif ve donanımlı olmaması ve denetim sırasında evrak işlerine odaklanılması sebeplerinden dolayı mesleki gelişime katkı sağlamadığı, sınıf içi denetimlerin müfettiş tarafından yapılmamasının sınıf içi performansını etkilemediği, sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin en çok olumsuz metaforlara yönelik çağrışım yaptıkları, sınıf içi denetimi yapan kişilerin alanında uzman, etkili iletişim becerisine sahip, tecrübeli, objektif, yol gösterici ve güvenilir olması gerektiği sonuçları ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki gelişim, mesleki gelişim ihtiyacı, sınıf içi denetim

PRIMARY SCHOOL TEACHERS' VIEWS ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT NEEDS AND MEETING THEIR PROFESSIONAL DEVELOPMENT NEEDS VIA SUPERVISION PRACTICES

Abstract

This is a descriptive study to reveal primary school teachers' views on their professional development needs and meeting these professional development needs via supervision practices. This is a qualitative study and it is designed as a

* Bu makale, birinci yazarın Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında tamamladığı "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçları ve Denetim Uygulamalarıyla Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Karşılanmasına İlişkin Görüşleri" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

case study The study group consists of 16 primary school teachers working in Vali Reşit Paşa Primary School, located in the central district of Sivas province Of Turkey, during the 2018-2019 academic year. The data collection tool of the study is a semi-structured interview form prepared by the researcher and her supervisor with help from the field experts and based on the relevant literature. The responses given by the primary school teachers to the questions in the interview form were deeply analyzed and coded. Common themes were formed based on the organized data. Then, these themes were interpreted in a plain language for intelligibility. In relation to professional development, the study showed that the primary school teachers have needs regarding Arts, Music, Physical Education and information and technology courses; and they try to meet these needs through their own efforts. It was also revealed that the primary school teachers want to meet these professional development needs via interactive trainings to be organized by Ministry of National Education (MoNE) with field experts and in a learning-through-experience environment. In relation to professional development and supervision, the study showed that classroom supervisions are short, non-professional, oriented towards control and finding mistakes, and are conducted perfunctorily. Moreover, it is claimed that the supervisors are not objective and well-supported. Also, focusing on paper work during supervision is found as another element preventing supervisions from contributing to professional development. It was seen that even if classroom supervisions are not conducted by supervisors, this does not influence classroom performance. Furthermore, the primary school teachers mostly made references to negative metaphors in relation to classroom supervisions. Hence, it was concluded that those who conduct classroom supervisions should be objective and reliable guides and field experts with efficient communicative skills and experiences.

Key Words: Professional development, professional development needs, classroom supervisions.

Giriş

Günümüzde her konuda büyük değişim ve yenilik gerçekleşmekte, teknoloji ilerlemektedir. Buna bağlı olarak da öğrenciler eski yıllara nazaran okullara daha farklı hazırbulunuşluk ve potansiyelde gelmektedir. Değişen ve gelişen bu öğrenci profilini eğitmek ve çağın gereklerine uygun yetiştirmek için öğretmenlere önemli rol ve sorumluluklar düşmektedir. Kış'a (2007) göre gelişen teknoloji, eğitim alanındaki değişiklikler, çağın gerekliliklerine uygun becerilere sahip bireyler yetiştirmek ve bilgi çağına yakışır bir toplum oluşturmak gibi görevlerden dolayı öğretmenlere olan beklentiler artmıştır.

Her ülke için önemli bir yere sahip olan öğretmen ve öğretmenlik mesleği günümüzde daha da önemli hale gelmiştir. Çocukların topluma uyum sağlamasında, bilim ve teknolojinin hızlı değişim gösterdiği günümüzde çocukların değişim kültürüne hazırlanmasında, toplumun kültürel öğelerinin ve değerlerinin genç nesillere iletilmesinde, bireylerin ve toplumun her konuda gelişim sağlayıp bilinçlendirilmesinde öğretmen anahtar konumundadır. Bu nedenle, ülkemizde öğretmenlerin çağın gereklerine uygun olarak yetişmesi ve öğretmenlik mesleğinin gelişimi öncelikli olarak ele alınması gereken bir konudur (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Bireyin bilgi, beceri, yetenek ve işi konusunda kendini geliştirmesi olarak tanımlanan ve iş görenin daha üretken olmasını sağlayan meslekî gelişim kavramı günümüzde eğitimin geliştirilmesi çalışmalarında en önemli gündem haline gelmiştir. Her alanda meydana gelen gelişmeler, öğretmenin bu gelişmeleri takip ederek kendisini geliştirmesini kaçınılmaz kılmıştır. Öğretmenlikte mesleki gelişim sınıf içindeki eğitimin niteliğini artırmaya katkıda bulunacak yükümlülüklerini değerlendirdikleri, yeniledikleri ve genişlettikleri, böylece öğretim yaşamlarının her aşamasında meslektaşlarıyla, öğrencilerle uygulama, planlama ve mesleki düşünme için gerekli olan bilgi, beceri edindikleri ve duygusal zekalarını geliştirdikleri bir süreçtir. Bunun için öğretmenlere gerekli koşullar sağlanarak profesyonel mesleki gelişim imkânının sağlanması gerekmektedir. Öğretmenlere hizmet öncesi ve hizmet içinde mesleki gelişim imkânı sağlanırken öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları mutlaka göz önüne alınmalıdır. Mesleki gelişim ihtiyaçları ölçüsünde yapılmayan öğretmen yetiştirme amacına ulaşmayacaktır (Seferoğlu 2001).

Öğretmenlerin mesleki olarak ihtiyaç hissettiği konu alanları farklı olabilir. Çünkü her öğretmenin hitap ettiği öğrenci grubu, hedef kitle, öğrenci seviyesi, okul çevresi, öğretmen ve öğrenciden beklentiler farklı olabilir. İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin eğitim verdiği öğrenci kitlesi farklı olduğu için öğretmenlerin de mesleki gelişim ihtiyaçları çeşitlilik gösterecektir (Odabaşı, 2009). Öğretmenlerin çeşitlilik gösteren mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamak için öğretmenlere sunulacak mesleki gelişim programlarının etkili olması gerekmektedir. Mesleki gelişim gereğince planlanıp uygulandığında, öğretmenlerin tüm bu gereksinimleri karşılanarak öğretmen gelişimi, öğretme ve öğrenmenin iyileştirilmesi açısından güçlü bir etki yaratabilir (Glickman, S. Gordon ve J. Gordon, 2014).

Öğretmenlere verilecek olan mesleki gelişim planlı, sistematik, düzenli, sürekli olmalı, açıkça belirtilmiş ve dikkatlice düşünülmüş bir amaç üzerine kurulmalıdır. Öğrenci ve okullar için var olan yeni program yapıları ve iyileştirme süreçleri, öğretmenlerin kültürel bilgisini ve deneyimlerini genişletmeleri için de olanak sağlamalıdır. Mesleki gelişimin nasıl olması, hangi amaçlara hizmet etmesi, öğretmenlere nasıl ve hangi etkinlikler çerçevesinde verilmesi adına yeni programlar oluşturulup ve bu bağlamda mesleki gelişim etkinlikleri düzenlenirken, öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerinde etkisi olan tüm etkenlerin de belirlenmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerinde etkisi olan etmenlerden en önemlisi okullarda yapılan denetimdir. Denetimin amaçlarından biri de öğretmenin mesleki açıdan gelişimini

sağlamaktır. Denetim sürecinde yapılan mesleki yardım, öğretmene öğrenciler için hedeflenen öğrenme alanındaki geliştirilmiş başarıya doğru rehberlik etmek, öğretmenin meslek yaşamında karşılaştığı problemleri çözmek, öğretmenin neye ihtiyaç duyup duymayacağını göstermek, onun bir bütün olarak gelişmesi ve başarılı olmasını sağlamak, öğretmenin ihtiyaçlarını desteklemek, verilen eğitim ve öğretimin daha verimli hale getirmeleri için yollar göstermek, onlara önerilerde bulunmak, öğretmenlere çalışmalarında ve yetişmelerinde yardımda bulunmak için yapılır (Taymaz, 2005).

Eğitim sisteminde yapılan denetim hata bulmaya yönelik değil, eksikleri belirleyip onları gidermeye yönelik yapılmalıdır. Buna göre denetim sisteminin, okulların amaçları, ilkeleri ve misyonları doğrultusunda çalışmalarına destek olmak, yol göstermek, okulun gelişen ve değişen eğitim sistemlerine ayak uydurmalarını sağlamak, öğretmenlerin gelişimini sağlamak, öğretmenlere mesleki yardımda bulunmak gibi işlevleri yerine getirmesi beklenmektedir (Şahin, 2005).

Ülkemizde denetimin rehberlik amacıyla yapılmasının gerekliliği önemli bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Ancak denetimin rehberlik amaçlı yapılması ve rehberliğe bağlı olarak öğretmenlerin mesleki gelişimini nasıl sağlayabileceğine ilişkin bir yol haritasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktadan hareketle yapılan bu çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları ortaya konularak, denetim uygulamalarıyla öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma durumu incelenerek denetim uygulamalarına yeni bir yol haritası sunmayı amaçlanmaktadır. Literatürde sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları ve öğretmen denetimine yönelik ayrı ayrı araştırmalar olmasına rağmen bu konuların aralarında olan kuvvetli bağın birlikte incelendiği, bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın alan yazındaki mevcut eksikliği gidermesi beklenmektedir.

Yöntem

Bu çalışmada, nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Nitel araştırma sosyal olay ve durumları bağlı buldukları yer ve çevrede inceleyen, sosyal olay ve durumları doğal ortamında anlamayı ve araştırmayı temel alan, toplumların, grupların ya da kişilerin sosyal ve beşeri bir probleme dair görüşlerini yansıtmak amaçlı yapılan bir araştırmadır. Nitel araştırmada görüşme, gözlem, doküman analizi gibi veri toplama teknikleri kullanılır. Nitel araştırmada sosyal olguları gerçekçi ve bütüncül şekilde incelemek oldukça önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Nitel araştırmalarda katılımcıların bakış açılarının ortaya çıkarılması oldukça önemlidir. Katılımcıların bakış açılarını yansıtmak nitel araştırmanın öncelikli amacıdır. Araştırma katılımcıların neyi önemli, neyi anlamlı gördüklerine göre şekillenir. Çünkü nitel araştırmanın temel ilgisi anlamdır. O yüzden nitel araştırmada anlamı yakalama vardır. Nitel araştırmada katılımcılarla yakın ilişki kurmak önemlidir. Gerçeğin sosyal olarak yapılandırılması için katılımcıların düşünce, fikir, değer ve inançlarını açıkça ortaya koyabilmeleri ve nitel araştırmacıların da katılımcıların düşünce, fikir, değer ve inançlarını anlayabilmeleri için yakın ilişki kurulmasına bağlıdır (Saban ve Ersoy, 2017). Yakın ilişki kurulmasındaki amaç insanlarla yüz yüze konuşarak insanların doğal ortamındaki eylemleri, tutum ve davranışları hakkında detaylı bilgi edinmektir. Bu durum nitel araştırmanın önemli bir özelliğidir (Creswell, 2007).

Bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının ve denetim uygulamalarında bu ihtiyaçların karşılanma durumunun öğretmen görüşlerine göre detaylı bir şekilde incelenmesi amaçlandığından nitel araştırma modeli ve bu model kapsamına giren durum çalışması yöntemi kullanılması tercih edilmiştir.

Durum çalışması, güncel bir durumu gerçek yaşam bağlamı içinde araştıran, bu duruma özgü olarak nasıl ya da neden soru kipleriyle başlayan sorulara cevap arayan ve bu durumu çok yönlü, sistemli ve derinlemesine inceleyen, o durum için depo bilgilerin toplandığı, yapılacak genellemeler için temel hazırlayan, araştırmacıya derinlemesine zengin veri sunan nitel bir

araştırma yöntemidir (Saban ve Ersoy, 2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarının ve denetim çalışmalarının mesleki gelişim üzerindeki etkisinin derinlemesine analiz edildiği, ülkemizde uygulanan denetim uygulamalarının öğretmenlerin mesleki gelişime katkı düzeyinin kritik, sıra dışı, açığı vurucu bir şekilde incelendiği bu çalışma da durum çalışmasına örnektir.

Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Sivas Merkez Vali Reşit Paşa İlkokulu'nda (A Okulunda) çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

Tablo 1.

Vali Reşit Paşa İlkokulu (A Okulu) Çalışma Grubuna İlişkin Temel Bilgiler

	Kişisel bilgiler	F	%
Cinsiyet	Kadın	10	62.5
	Erkek	6	37.5
Eğitim Düzeyi	Yüksekokul	4	25
	Lisans	12	75
	Lisans Üstü	-	0
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	-	0
	10-20 yıl	4	25
	20 - 30 yıl	9	56.25
	30-40 yıl	3	18.75
Toplam		16	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere Vali Reşit Paşa İlkokulundaki çalışma grubunun % 62,5’i 2kadın öğretmenlerden % 37,5’i ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere A okulundaki çalışma grubunda kadın öğretmenler çoğunluktadır.

Veri toplama süreci ve verilerin analizi

Nitel araştırmalarda veri toplamak amacıyla çeşitli teknikler kullanılmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak amacıyla görüşme tekniğinden yararlanılmıştır.

Nitel araştırmada en çok kullanılan veri toplama aracı görüşmedir. Görüşmede araştırmanın amacına hizmet edecek önceden belirlenmiş sorular sorulur. Görüşme katılımcıların bulunduğu çevrede, yüz yüze, etkileşimli bir şekilde yapılarak sorulara samimi, gerçekçi cevaplar alınır. Görüşmenin amacı karşı tarafın deneyimlerini, tutumlarını, düşüncelerini, konuya bakış açısını anlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Bu araştırmada standartlaştırılmış yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veriler toplanmıştır. Çalışmada, görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme stratejisinden yararlanılarak hazırlanan görüşme formu aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşmede araştırmacıya belli ölçüde ne kadar esneklik sağlasa da sorular aynı sıralamasında ve formda nasıl ifade edilmişse öyle sorulur. Önceden hazırlanmış görüşme formuna göre soruların sorulması görüşmeyi daha sistematik hale getirmektedir. Katılımcılardan alınan yanıtların karşılaştırılması için soruların aynı sıra, aynı format ve aynı ifade tarzıyla sorulması gerekir. Ayrıca bu stratejide her birey için görüşmede ele alınan başlıklarla ilgili veri tam olarak toplanabileceği için bu teknik tercih edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Veriler, araştırmacı ve danışmanı tarafından geliştirilen yedi sorudan oluşan görüşme formları kullanılarak toplanmıştır. Görüşme formlarının geliştirilmesinde alanında uzman kişilerden, araştırma konusuyla ilgili lisansüstü tezler, makaleler, bildiriler, projeler ve diğer dokümanlardan yararlanılmıştır. Araştırmanın her bir alt problemini yansıtacak görüşme soruları

hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme soruları için deneyimli sınıf öğretmenlerinden de görüş alınmıştır. Sınıf öğretmenlerine ön uygulama yapılarak soruların araştırma amacına yönelik olma durumu tespit edilmiştir. Tüm bu ön uygulama ve uzman görüşleri doğrultusunda sorular üzerinde yeni düzenlemeler yapılarak görüşme formuna son hali verilmiştir.

Görüşmeler sınıf öğretmenlerinin çalışma programlarına göre ders programları ve çalışma şartları göz önüne alınarak yapılmıştır. Sınıf öğretmenleriyle görüşmeler önceden alınan randevular ile uygun yer ve zaman seçilerek geniş zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye başlanmadan önce görüşmeye yapılacak sınıf öğretmenlerine araştırma amacı, verilerin nerede ve nasıl kullanacağı anlatılmış olup verilen cevapların araştırma dışında kullanılmayacağı, özel bilgilerin gizli kalacağı kendilerine açıklanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin sorulara verdiği yanıtlar yazıya aktarılmıştır. Görüşmelerin her biri yaklaşık olarak 30 dakika sürmüştür. Görüşülen öğretmenlerin tüm düşüncelerini özgür bir şekilde ifade edilmesine olanak sağlanacak bir tutum sergilenerek araştırma konusu ile ilgili tüm ayrıntılar edinilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerin hazırlanan görüşme formunda yer alan sorulara verdikleri cevaplara göre veriler düzenlenmiştir. Sınıf öğretmenleri için hazırlanan görüşme formunda yer alan sorulardan her biri başlık olarak seçilerek veriler bu başlıklar altında incelenmiştir. Veriler düzenlenirken verilen cevaplara sadık kalınarak verilen yanıtların altında yatan tutum ve düşünceler üzerinde durulmuş, veriler betimsel olarak ayrıntılı tasvir edilerek sınıf öğretmenlerinin tutum ve düşünceleri gün yüzüne çıkarılarak veriler kodlanmıştır. Düzenlenen verilerden ortak temalar oluşturulmuş daha sonra da okuyucunun anlayacağı şekilde yorumlanmıştır. Temaların okuyucular tarafından kolay anlaşılacak şekilde, okunabilir bir dille tanımlanmasına dikkat edilmiştir. Bu aşamada geçerlilik ve güvenilirlik için ve sınıf öğretmenlerinin çarpıcı görüşlerine yer vermek amacıyla bulgular yazılırken gerekli yerlerde doğrudan alıntılara yer verilmiş ve oluşturulan temalar alıntılarla desteklenmiştir. Her probleme yönelik olarak elde edilen bulgular tablo halinde verilmiştir. Daha sonra tablolar yorumlanmış, temalardan elde edilen bulgular açıklanmış, ilişkilendirilmiş ve anlamlandırılmıştır.

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerine uygun olarak geçerlik ve güvenilirlik sağlanmıştır. Görüşme formunun geçerliliği ve güvenilirliği için alanında uzman kişilerden yararlanılmıştır. Araştırmanın her bir alt problemini yansıtacak görüşme sorularının hazırlanması aşamasında deneyimli öğretmenler ile sohbet havasında geçen ön çalışmalar yapılmıştır. Çalışma grubundaki öğretmenlerle görüşmeler yapılmadan önce araştırma sorularına ilişkin sınıf öğretmenlerine ön uygulama yapılarak soruların araştırma amacına yönelik olma durumu tespit edilmiştir. Tüm bu ön uygulama ve uzman görüşleri doğrultusunda sorular üzerinde yeni düzenlemeler yapılarak görüşme formuna son hali verilmiştir. Görüşme için katılımcılardan önceden randevu alınarak görüşmenin kısıtlı bir zaman diliminde ve katılımcının kendini iyi hissetmediği ruh halinde yapılması önlenmiş, katılımcılarla en az 30 dakika süren görüşmeler yapılmıştır. Bu sayede katılımcılarla uzun süreli etkileşimler gerçekleşmiştir. Araştırmanın bütün süreçleri, toplanan verilerin analizi, sonuçlarının değerlendirilmesi eleştirel bir gözle bakılması ve geri bildirimde bulunulması amacıyla uzman kişi tarafından incelenmiştir.

Bulgular

Bulgular, araştırmanın alt problemlerine göre önce sıralanıp düzenlenerek tablolar halinde verilmiş, sonra tablolar sözel olarak açıklanmış, araştırmaya katılan öğretmenlerin söylediklerinden doğrudan alıntılar yapılmış ve daha sonra araştırmaya katılan öğretmenlerin verdiği yanıtlara mümkün olduğu kadar sadık kalarak veriler özgün haline yakın bir biçimde yorumlanmıştır. A Okulundan (Vali Reşit Paşa İlkokulu) 16 öğretmen ile yapılan görüşme değerlendirmeye alınmıştır. Görüşme yapılan tüm öğretmenler buldukları okullarda kadrolu olarak görev yapmaktadır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen bulgular alt problemler sıralamasına göre sunulmuştur. Görüşme yapılan öğretmenlerin bu konuda ifade ettikleri görüşlerin analizinden elde edilen ortak temalar ve bu temaların ortaya çıkma sıklığı, frekansı aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarına ilişkin bulgular

Tablo 2’de A okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin “Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız nelerdir?” ve bu sorunun alt sorusu olan “ Hangi konularda bu ihtiyacı hissediyorsunuz? ” sorularına verdiği yanıtlar ve verdiği yanıtların ortaya çıkma sıklığı bulunmaktadır.

Tablo 2.

A okulunun mesleki gelişim ihtiyaçları

Temalar	F	Gerekçeleri
Müzik	13	Yetenek ve bilgi eksikliği, ders saatinin az olması, herhangi bir enstrüman çalamama, eğitim sisteminin yetenek derslerini önemsememesi, eksik kalma
Resim	12	Yetenek ve bilgi eksikliği, ders saatinin az olması, eğitim sisteminin yetenek derslerini önemsememesi, eksik kalma
Beden Eğitimi ve Oyun	11	Yetenek ve Bilgi eksikliği, eğitim sisteminin yetenek derslerini önemsememesi, eksik kalma
Bilgi ve Teknoloji	7	Sürekli gelişme ve yenilenmesine yetişememe
Kaynaştırma ve Yabancı Uyruklu Öğrenciler	7	Öğrencilere daha faydalı olma isteği, öğrencilerin seviyelerine inememe, öğrencilere yetememe
İletişim Becerileri	5	Öğrencilerle ve velilerle daha kaliteli iletişim kurma ihtiyacı, velilerin beklentilerin artması, değişen öğrenci profili,
Sınıf Yönetimi	4	Öğrencilerin kuralızsızlığı, otorite kurmada yaşanan zorluk, değişen öğrenci profili,
Materyal Geliştirme	3	Öğrencilerin ilgi ve dikkatlerini çekme ihtiyacı, el becerisi gerektirmesi, her derse uygun materyal hazırlayamama
Mevzuat	3	Sürekli yenilenmesi ve değişmesi, bilgi eksikliği
Serbest Etkinlikler Dersi	2	Değişik etkinlikler üretememe
İş Arkadaşı ile İlişkiler	1	Yetersiz hissetme
Matematik	1	Öğrencilere yetememe
Dil Eğitimi	1	Öğrencilere yetememe

A okulundaki sınıf öğretmenlerinin yetenek derslerinde öğrencilere yeterli ölçüde eğitim veremediklerini düşündükleri ve bu nedenle de bu konularda mesleki gelişim ihtiyacı hissettiklerini söyleyebiliriz.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerden görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“... Resim ve Müzik derslerinde branş öğretmeni kadar bilgiye sahip değilim, ilgi duymadığım için, ders saatleri az olduğu için, akademik derslere daha önem verdiğim için bu konularda ihtiyaç hissediyorum ve öğrencilere bu derslerde yeteri kadar kazanım veremiyorum... (Ö3)”

“...Resim, Müzik, Beden Eğitimi ve Spor derslerinde bu ihtiyacı hissediyorum. Bu ihtiyacın sebepleri olarak çocuklara yönelik oyunların güncellenmesi, akademik bilgi yetersizliği olduğunu söyleyebilirim...(Ö6)

“... Müzik ve Resim dersleri konusunda ihtiyaç duyuyorum. Bu derslerde eksik kalıyoruz, teknik bilmiyoruz. Daha yetkin olmak, kendimi bu derslerde geliştirmek istiyorum... (Ö13) “

A okulundan görüş alınan 16 öğretmenden 7’si bilgi ve teknoloji konusunda mesleki gelişime ihtiyaç duyduğunu gerekçe olarak da bilgi ve teknolojinin sürekli gelişme ve yenilenmesine yetişemediklerini belirtmişlerdir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerden görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...Bilgi ve Teknoloji konusunda çünkü bizim zamanımızda bu kadar çok kullanılmıyordu şimdi her şeyi bilgisayardan yapıyoruz, bu konuda alışkanlığımız yok...(Ö1)

“... Teknolojiyi daha verimli kullanma konusunda ihtiyaç hissediyorum. Evet bilgisayar kullanıyorum ama yeteri bilgiye sahip değilim ve sonuçta sürekli yenilen ve gelişen bir teknoloji dünyası var... (Ö10)”

Yine A okulundaki katılımcıların 7’si kaynaştırma ve yabancı uyruklu öğrenciler ile ilgili mesleki gelişim ihtiyacı duyduklarını ve gerekçe olarak da bu öğrencilere yetemediklerini, bu öğrencilerin seviyelerine inemediklerini, bu öğrencilere daha faydalı olmak istediklerini ifade etmişlerdir.

A okulundaki sınıf öğretmenlerinin sınıflarında akranlarına göre farklı durumda olan özel öğrencilerin eğitimi konusunda eksik yönlerinin bulunduğu bu yüzden de bu konuda mesleki gelişim ihtiyacı duydukları ifade edilebilir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...Özel eğitime ihtiyaç duyan ve yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimi konusunda ihtiyaç hissediyorum. Onlara hangi ne tür etkinlikleri uygulayacağım konusunda, onların seviyelerine inme konusunda zorluk yaşıyorum...(Ö8)”

“...Öğrenme güçlüğü olan öğrencilerin eğitimi konusunda mesleki gelişim ihtiyacı hissediyorum. Onlara yeterli olamıyorum, eğitim vermede, davranış değişikliği meydana getirme konusunda zorluk yaşıyorum...(Ö14)”

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarının kimler tarafından nasıl karşılandığına ilişkin bulgular

Tablo 3’te A okulunun “Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız kimler tarafından nasıl karşılanıyor?” sorusuna verdiği görüşlerden ortaya çıkan sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.

A okulunun mesleki gelişim ihtiyaçlarının kimler tarafından karşılandığına ilişkin görüşler

Temalar (Kimler- Kurum)	F	Nasıl
Bireysel	14	İnternet, Eğitim Siteleri ce Örnek Uygulamalar Araştırması, Kitap Okuma,
Tecrübeli Meslektaş	13	Bilgi alış verişi, fikir paylaşımı, tavsiye alma
İdareciler	3	Hizmet içi Eğitimlere Yönlendirme, Okul Gözlemi Sonrası Geri Dönüt, Paylaşım
Milli Eğitim	2	Kurslar, Seminerler
Müfettiş	1	Denetim Sırasındaki Paylaşımlar

A okulundaki sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyacı duydukları konuları kendi çabalarıyla gidermeye çalıştıkları söylenebilir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“... Mesleki gelişim ihtiyacımı kendim karşılıyorum, İnternette araştırmalar yapıyorum. Eğitim sitelerini, forumlarını takip ediyorum...(Ö2)”

“... Kendi kendime sağlıyorum. Öğrenci aileleriyle iletişim kuruyorum, farklı yöntem ve teknikler araştırıyorum, farklı uygulamalar bakıyorum, tiyatroya gidiyorum...(Ö12)”

“...Mesleki gelişim ihtiyaçlarım için kendi çapımda bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Araştırma yapıyorum, İnternete bakıyorum, eğitimle ilgili psikolojik kitaplar okuyorum, film izliyorum...(Ö14)”

Tablo 3 'te görüldüğü gibi A okulundaki katılımcıların yine büyük çoğunluğu mesleki gelişim ihtiyaçlarının tecrübeli meslektaşları tarafından karşıladığını belirtmişlerdir. 16 öğretmenden 13'ü mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması noktasında tecrübeli meslektaşlarından yardım aldığını ifade etmişlerdir. Bu yardımı tecrübeli meslektaşlarıyla bilgi alış verişinde, fikir paylaşımında bulunarak, onlardan tavsiye alarak gerçekleştirdiklerini beyan etmişlerdir.

A okulunda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki olarak yardıma ihtiyaç duyduğu alanlarda deneyimli öğretmenlerden destek aldığı ortaya çıkmaktadır.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...İş arkadaşlarımdan, meslektaşlarımdan mesleki gelişim ihtiyaçlarım konusunda yardım sağlıyorum. Onlara bilmediğim konularda soru soruyorum, sohbet sırasında bilgi paylaşımında, görüş alış verişinde bulunuyoruz...(Ö3)”

“...Tecrübeli öğretmenler bu konuda katkı sağlıyor bana. Onlarla görüşme yapıyoruz, onlara soru soruyorum, tecrübelerini anlatıyorlar bana onlardan faydalanıyorum...(Ö9)”

Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetimlerde kimler tarafından nasıl bir denetim uygulanması gerektiğine ilişkin bulgular

Tablo 4'de A okulunda bulunan sınıf öğretmenlerinin “Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınızın nasıl karşılanmasını istersiniz?” sorusuna verdiği yanıtlardan ortaya çıkan sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 4.

A Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Nasıl Karşılanması İstendiğine İlişkin Görüşler

Temalar (Kimler- Kurum)	F	Nasıl
Milli Eğitim Bakanlığı	13	İnteraktif ve gönüllülük esaslı seminer, kurs, uygulamalı eğitimler
Meslektaş	11	Toplantılar, eğitimler, paylaşımlar
Alanında Uzman Kişiler	10	Yaparak yaşayarak öğrenme ortamları, uygulamalı eğitimler, pratik bilgiler, seminer, kurs
İdareciler	9	Rehberlik etme, yol gösterme, eğitimler planlama, gezi-gözlem ve takip, düzenleme
Denetmen	4	Eksiklikleri gözleme, geri dönüt, etkin denetim
Üniversite	3	Sempozyum, eğitimler, kurs, seminer

Katılımcıların büyük çoğunluğu mesleki gelişim ihtiyaçlarının Milli Eğitim Bakanlığı tarafından karşılanması gerektiğini düşünmektedir. 16 öğretmenden 14'ü mesleki gelişim

ihtiyacının MEB tarafından yapılacak interaktif ve gönüllülük esaslı seminer, kurs, uygulamalı eğitimlerle karşılanması gerektiğini ifade etmişlerdir. A okulundan alınan yanıtlar doğrultusunda bu okulda çalışan sınıf öğretmenleri mesleki yönden yardım duyduğu konuların MEB tarafından karşılanmasını istemektedir.

Bu yönde fikir beyan eden bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...Milli Eğitim uygulamalı olarak kurslar, seminerler açarak bu konudaki ihtiyaçlarımızı karşılayabilir...(Ö2)”

“...Milli Eğitim Bakanlığı mesleki gelişim ihtiyaçlarımız ölçüsünde alan ve beceriye yönelik kurslar açabilir. Öğretmenleri yetenekleri ölçüsünde kurslara göndermeli. Sistemi bu yönde değiştirip bu konuda formel uygulamalı eğitimler vermeli...(Ö7)”

Katılımcıların yine büyük çoğunluğu mesleki gelişim ihtiyaçlarının meslektaşları tarafından karşılanması gerektiğini düşünmektedir. 16 öğretmenden 11’i mesleki gelişim ihtiyaçlarının meslektaşlarıyla birlikte yapacakları toplantılar, eğitimler, paylaşımlarla karşılanması gerektiğini ifade etmişlerdir. A okulunda çalışan sınıf öğretmenleri meslektaşlarının mesleki yönden kendilerine yarar sağlayacağını düşünmektedir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...Meslektaşlarımız deneyimlerini bizle paylaşarak, ne yapmamız, nasıl davranmamız gerektiğiyle ilgili bizlere bilgiler vererek mesleki gelişim ihtiyaçlarımız konusunda bize katkı sağlayabilir...(Ö8)”

“...Meslektaşlarımız mesleki gelişim ihtiyaçlarımız konusunda bize tavsiye versinler, ders gözlemi yapıp bize geri dönüt sağlasınlar, deneyimlerini bizle paylaşsınlar...(Ö9)”

16 öğretmenden 10’u mesleki gelişim ihtiyaçlarının alanında uzman kişiler tarafından yaşayarak öğrenme ortamları oluşturularak, uygulamalı eğitimler, pratik bilgiler, seminer, kurs verilerek karşılanmasını istediklerini belirtmişlerdir. A okulu sınıf öğretmenleri mesleki gelişim ihtiyaçlarını alanında uzman kişilerden alacakları etkili ve uygulamalı eğitimlerle giderebileceklerini düşünmektedir. Bu doğrultuda fikir beyan eden bazı öğretmenlerden alınan görüşler aşağıdaki şekildedir:

“...Mesleki gelişim ihtiyaçlarımız alanında uzman kişiler bize yaparak yaşayarak öğrenme ortamları sunarak uygulamalı olarak göstererek karşılasınlar...(Ö2)”

“...Mesleki Gelişim ihtiyaçlarımız konusunda bu işi bilen uzman kişiler bizlere veliler iletişim konusunda kurslar versin, Beden Eğitimi ve Spor ve Serbest Etkinlikler dersiyle ilgili etkinlik odaklı seminerler versin...(Ö8)”

16 öğretmenden 9’u mesleki gelişim ihtiyaçlarının idareciler tarafından kendilerine rehberlik ederek, yol göstererek, eğitimler planlayarak, gezi-gözlem yaparak ve kendilerini takip ederek, anketler düzenleyerek karşılanmasını istediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenler mesleki gelişim konusunda idarecilerin de katkısının olması gerektiğini düşünmektedir. Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerden görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...Mesleki gelişim ihtiyaçlarımız için idareciler bize rehberlik edip yol gösterebilir, bu konuda bize zemin hazırlasınlar, deneyimli, mesleğini seven öğretmenlerle bizi buluşturup toplantılar planlasınlar...(Ö3)”

“...Okul idaresi teknoloji konusunda rutin ve düzenli olarak okuldaki öğretmenlere kurslar planlamalı, okula psikolog ya da pedagog çağırarak onların bizlere eğitim vermesini sağlamalı düzenlemeli, yetenek dersleri konusunda seminerler ayarlamalıdır, bu yollarla mesleki gelişim ihtiyaçlarımızı en aza indirebilir...(Ö10)”

Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının önündeki engellere ilişkin bulgular

Tablo 5’de “Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısı Önündeki Engeller Nelerdir?” sorusuna A okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin verdiği yanıtlardan oraya çıkan sonuçlar bulunmaktadır.

Tablo 5.

A Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısı Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri

Tema	Kategoriler	F
Denetimin Mesleki Gelişim Üzerindeki Engelleri	Zamanın kısa olması	11
	Kontrol ve hata arama amaçlı yapılması	9
	Denetmenin olumsuz tutum ve davranışları	9
	Denetmenin donanımlı olmaması	9
	Evrak işlerine yönelik yapılması	3
	Sürekliliğin olmaması	2
	Denetmenin tecrübesiz olması	1

Katılımcıların büyük çoğunluğu sınıf içi denetimlerin denetim esnasındaki zamanın kısa olmasından dolayı mesleki gelişime katkı sağlamadığını düşünmektedir. 16 katılımcıdan 11’i zamanın kısa olmasını denetimlerin mesleki gelişime katkı sağlamamasının önündeki en büyük engel olarak görmüştür. A okulunda bulunan sınıf öğretmenleri sınıf içi denetime ayrılan süreyi yeterli bulmamaktadır. Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkı sağlaması için sınıf içi denetime daha fazla zaman ayrılması gerektiğini düşünmektedirler.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının olmamasının bence en önemli sebebi denetimin kısa süreli olması, öğretmene de öğrenciyeye de faydalı olmuyor hatta öğretmenlerin motivasyonlarını kırıcı oluyor...(Ö3)”

“... Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısı olduğunu düşünmüyorum, zaman kısa bu zamanda bir kişi hakkında net bir fikir sahibi olunmaz...(Ö5)”

“... Zamanın kısa olması engellerden biri. Bir ders saatinde değil de bir hafta iki hafta gözlem yapılması gerekiyor...(Ö15)”

Katılımcıların büyük çoğunluğu sınıf içi denetimlerinin mesleki gelişime katkısı önündeki engelleri denetimin kontrol ve hata arama amaçlı yapılması, denetmenin olumsuz tutum ve davranışları, denetmenin donanımlı olmaması sebeplerine bağlamıştır. 16 katılımcıdan 9’u denetimin kontrol ve hata arama amaçlı yapıldığını, denetmenin denetim sırasında olumsuz tutum ve davranışları olduğunu, denetime gelen kişinin donanımlı olmadığını belirtmişlerdir. A okulu sınıf öğretmenleri sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkı sağlamasının önündeki engellerin denetmenle ilgili olduğunu düşünmektedir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...Sınıf içi denetimler mesleki gelişim noktasında etkili olmuyor çünkü denetimde olumsuz yargılamalar oluyor, gelen kişi de yetersiz oluyor, konuya hakim olmuyor, alanında uzman değil zaten...(Ö2)”

“...Denetimler mesleki gelişim amacı gütmüyor, sadece öğretmenin yeterliliğine ve hatalarına bakıyorlar, denetim yapan kişiler donanımlı değil, mesleki yönden geliştirelim ihtiyacı duyulmuyor zaten...(Ö10)”

Sınıf içi denetimlerde denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterliliklerine ilişkin bulgular

Tablo 6’ da A okulunda bulunan sınıf öğretmenlerinin “Sınıf içi denetimlerde denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler neler olmalıdır?” sorusuna verdiği yanıtlar bulunmaktadır.

Tablo 6.

A Okulunun Denetim Yapan Kişilerin Sahip Olması Gereken Özellik ve Yeterliliklerle İlişkin Görüşleri

Tema	Kategoriler	F
Denetmenin Sahip olması Gereken Yeterlilikler	Alanında uzman	7
	Etkili ve olumlu iletişim becerisi olması	7
	Tecrübeli	5
	Tarafsız	4

Öğretmenler denetmenlerin sahip olması gereken özellikler ve yeterlilikler konusundaki soruya benzer nitelikte cevaplar vermişlerdir. Denetmenlerin sahip olması gereken özellikler ve yeterlilikleri birbirine bağlı olmakla birlikte katılımcılar denetmenlerden alanında uzman, donanımlı, olumlu ve etkili iletişim becerisine sahip, tecrübeli, tarafsız, objektif olmasını beklemektedir.

Denetmenin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler açısından alınan katılımcı görüşleri birbirine bağlı olarak sıralı cümleler halinde verilmiştir. Bu yüzden bu soruya verilen bazı katılımcı cevaplarını temalara ve kategorilere göre ayrı ayrı vermek yerine bütün halinde aşağıdaki verilmiştir:

“...Denetim yapan kişi benimle aynı alanda be branşta olmalı, benden daha kıdemli olması gerekir, sevecen, yapıcı, yol gösterici, öğretmenin çalışma şevkini artıran, motive edici, öğretmenin derdini ve sıkıntısını soran yani dert taş olmalı...(Ö3)”

“...En başta denetmenin öğretmenlikten gelmesi gerekiyor, sınıf psikolojisini o an için uygulayabilmeli, ön yargılı olmamalı, konusuna ve alanına hakim, söyledikleri birbiriyle örtüşmeli, tutarlı olmalı, nesnel yargılamalarla hareket etmeli, kişilere göre davranmamalı, öğretmeni değerli hissettirmeli...(Ö6)”

Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının sınıf içi performanslarını nasıl etkilediğine ilişkin bulgular

Tablo 7’de A okulunun “Sınıf İçi Denetimlerin müfettişler tarafından yapılmaması sınıf içi performansınızı etkiliyor mu? Nasıl?” sorusuna verdiği görüşleri bulunmaktadır.

Tablo 7.

A Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Sınıf İçi Performanslarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri

Tema (Etkilenme-Etkilenmeme Durumu)	F	Nasıl
Etkiliyor		Plansızlık, ciddiyetsizlik

	2	
Etkilemiyor	14	Moral, motivasyonda herhangi bir azalma olmaması, mesleğin gerektiği gibi icra edilmeye devam edilmesi

A okulundaki katılımcıların 14'ü sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilemediğini, bunun sebeplerinin ise moral ve motivasyonlarında herhangi bir azalma olmaması, mesleklerini gerektiği gibi icra etmeye devam etmeleri olarak göstermişlerdir. Sınıflarına müfettiş girdiğinde olumsuz eleştiriler olduğunu, moral ve motivasyonların azaldığını, şevklerinin kırıldığını ifade etmişlerdir. A okulu sınıf öğretmenlerinin birçoğunun sınıf içi denetimin müfettişler tarafından yapılmamasını psikolojik olarak olumlu bulduğunu söyleyebiliriz.

Bu yönde fikir belirten bazı öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

"... Etkilemiyor, gelmediği daha iyi en azından motivasyonumuz kırılmıyor, moralimiz bozulmuyor, ben her zamanki gibi konuları müfredata uygun olarak işliyorum...(Ö1)"

"...Sınıf içi performansım aynı, beni etkilemiyor, ben müfettiş geliyor diye yapmıyorum mesleğimi, gelse de gelme de fark etmiyor benim için, yine aynı şekilde mesleğimi yapıyorum, çalışıyorum...(Ö3)"

"...Etkilemiyor, kendimi daha rahat hissediyorum hatta, müfettiş psikolojisi insanı geriyor, habersiz , tanımadığım bir misafir gibi çat kapı geliyor, kaç yıllık öğretmen olursan ol denetmen olunca insan kaygılanıyor, heyecanlanıyor, öğrencilerin önünde zor duruma düşüyorsun, böyle iyi her şeyi olması gerektiği yapıyorum zaten...(Ö10)"

A okulundaki katılımcıların 2'si sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilediğini, bunun sebeplerinin öğretmenlerde meydana gelen plansızlık ve ciddiyetsiz olduğunu dile getirmişlerdir. A okulu sınıf öğretmenleri denetime müfettişler girmeyince hazırlanması gereken evraklar konusunda daha rahat davranıldığını ve iş konusunda da daha esnek olduğunu belirtmişlerdir.

Bu doğrultuda görüş belirten öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

"...Evraklar ve derse hazırlıklı gelme konusunda etkiliyor, müfettişler geldiğinde evrak işlerini eksiksiz yapıyorduk, derse hazırlıklı geliyorduk...(Ö11)"

"...Evraklar konusunda etkiliyor, daha rahat davranıyoruz, evrak hazırlama konusunda daha esneğiz, ne olsa müfettiş gelmeyecek diye düşünüp hazırlanması gereken evrakları hazırlamayıyoruz ...(Ö15)"

Tablo 8'de A okulunun " Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunlar nelerdir?" sorusuna verdiği görüşler bulunmaktadır.

Tablo 8.

A Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Yarattığı Sorunlara İlişkin Görüşleri

Tema (Sorunun Olma Durumu)	F	Yarattığı Sorunlar
Sorun Var	7	Müdürlerin yetersiz denetimi, denetimin ciddiyetsizliği, evrak işlerinin aksaması, mesleki önemsizlik ve rahatlık
Sorun Yok	9	Müfettişin katkısı olmaması

A okulundaki katılımcıların 9'u sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının herhangi bir sorun oluşturmadığını belirtmişlerdir. Sınıf içi denetime gelen müfettişlerin faydalı olmadığı ve kendilerine katkı sağlamadığı için denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının herhangi bir sorun oluşturmadığını ifade etmişlerdir. A okulunda görev yapan öğretmenlerin yarısından fazlası müfettişlerin sınıf içi denetim esnasında kendilerine herhangi bir katkı sağlamadığını düşünmektedir. Bu nedenle denetime girmemelerinin herhangi bir sorun teşkil etmediğini belirtmişlerdir.

Bu doğrultuda görüş belirten bazı öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

"...Sorun olmuyor, verilen görevleri yapıyorum, idareciler zaten duyuruları, yapmamız gerekenleri söylüyor, bizde yapıyoruz, müfettişin denetime gelmemesi bizim için sorun teşkil etmiyor...(Ö1)"

"...Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı bir sorun yok...(Ö5)"

"...Hiçbir sorun oluşturmuyor. Aksine daha rahat oluyor zaten bana herhangi bir katkısı da olmuyordu...(Ö6)"

"...Hiçbir sorun yok, çok güzel oldu, geriliyorduk boşu boşuna, zaten bir şey bilmiyorlar, bizi hiçbir konuda desteklemiyorlardı, faydaları olmuyordu...(Ö15)"

A okulundaki katılımcıların 7'si ise denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının müdürlerin tarafı davranması, denetimin ciddi yapılmaması, evrak işlerinin aksatılması, meslekte özensiz ve rahat davranılması gibi sorunlara yol açtığını düşünmektedir. Müfettişlerin denetimlere girmemesinin öğretmenlerde plansızlık ve rahatlığa yol açtığını söyleyebiliriz.

Bu doğrultuda görüş belirten bazı öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

"... Denetime müfettiş girmeyince işini iyi yapmayan öğretmene gün doğuyor, yani özellikle kıyı kenar, köy okullarında işini iyi yapmayan öğretmen öğrenciye hiçbir şey kazandırmadan mezun ediyor, sınıf geçiriyor, müdür de olmuyor bu okullarda, denetleme olmadığı için boş bir nesil yetişiyor...(Ö9)"

"...Derse hazırlıklı gelinmeyebilir, planlar, evraklar yapılmayabilir, derse yeteri kadar hazırlanmayabilir, bütün bunlar denetimin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunlar olabilir... (Ö11)"

"...Siyasi görüşlerimiz, sendikalarımız farklıysa, müdürle aranız iyi değilse denetim sırasında müdür tarafsız davranmayabiliyor...(Ö13)"

Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin metaforik algılamalarına ilişkin bulgular

A okulundaki sınıf öğretmenlerinin "sınıf içi denetim uygulamaları.....benzer; çünkü....." ifadesine verdikleri cevaplardan edinilen metaforlara ilişkin temalar Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9'da A okulundaki sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin sahip oldukları metaforlar ve nedenlerine yönelik elde edilen veriler verilmiştir.

Tablo 9.

A Okulunun Sınıf İçi Denetim Uygulamalarına Yönelik Metaforlara İlişkin Görüşleri

Metaforlara İlişkin	Metaforlar	F
---------------------	------------	---

Temalar		
Kontrol	Sınav(4),Mülakat(2), Patron-İşçi(1), Trafik Polisi(1), Ödev(1)	9
Gözetleme	Görücü (1), Biri Beni Gözetliyor Programı (1),Pusuda Bekleyen Avcı(1)	3
Formalite	Ben Yaptım Oldu (1),Kopya- Fotokopi(1)	2
Olasılık	Şans Oyunu(1)	1
Rehberlik	Bilinçli Bir Yardım(1)	1
Toplam		16

A okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin denetime karşı önemli büyük bir çoğunluğu olumsuz yargılarda bulunmuştur. Bu yargılarının altında yatan sebebin önceki denetim deneyimleri sırasında yaşanan durumlardan kaynakladığını dile getirebiliriz.

Sınıf içi denetim uygulamalarına yönelik A okulundaki sınıf öğretmenlerinin betimledikleri metaforlara ilişkin doğrudan alıntılardan bazıları aşağıda verilmiştir:

“ Sınıf içi denetim uygulamaları mülakata benzer; çünkü denetimde ben kendimi öyle hissediyorum, denetim yapan kişinin dediğine göre sonuç oluyor, onun dediği olur.(Ö3)

“Sınıf içi denetim uygulamaları patron-işçi ilişkisine benzer; çünkü patron işçinin tepesindedir, onu kontrol eder sürekli. (Ö10)”

“...Sınıf içi denetim uygulamaları ben yaptım oldu ya benzer çünkü tarafsız olmuyor yaptım oldu oluyor. (Ö13)”

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

A okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerin çoğunlukla yetenek dersleri olan Müzik, Resim, Beden Eğitimi ve Oyun ile Bilgi ve Teknoloji alanında mesleki gelişim ihtiyaçları duyduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Sınıf öğretmenleri Müzik, Resim, Beden Eğitimi ve Oyun gibi yetenek derslerinde öğrencilere faydalı olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda hizmet öncesinde yeterli eğitim alamadıklarını, mesleki yönden eksikliklerinin olduğunu söylemişlerdir. Diğer bir sebep olarak yetenek eksikliğini göstermişlerdir. Bu derslerin özel bir yetenek gerektirdiği ve sınıf öğretmenleri olarak bu yeteneklere sahip olmadıkları için öğrencilere bu derste katkı sağlayamadıklarını ifade etmişlerdir. Sınıf öğretmenleri bilgi ve yetenek eksikliğinden dolayı yetenek derslerinde öğrencilere gerektiği gibi eğitim veremediklerini düşünmektedir. Çıkan bu önemli sonuçtan sınıf öğretmenlerinin eğitim fakültelerinde yetenek dersleri konusunda yeterince yetiştirilmediklerini söyleyebiliriz. Sınıf öğretmenleri yetenek dersleri konusunda gerekli donanım ve bilgiye sahip olmadıkları için öğrencilere faydalı olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu derslerin müfredatında yer alan kazanımların öğrencilere gerektiği gibi verilmediğini ortaya çıkmaktadır. Müzik, Resim, Beden Eğitimi ve Oyun gibi dersler öğrencilerin yeteneklerini fark etme imkanı sağlayacağı dersler olduğu için bu derslerde gerekli eğitimi alamamaları öğrencilerin yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmelerini ve yetiştirilmelerini olumsuz etkileyecektir. Bu durumun ülkemizde sanat ve spor alanında yönlendirilen ve yetişen birey sayısının az olma sebeplerinden biri olduğu sonucunu çıkarabiliriz.

A okulunda bulunan sınıf öğretmenleri bilgi ve teknoloji konusunda da mesleki gelişim ihtiyacı duyduklarını, bilgi teknolojisinin sürekli yenilendiğini ve geliştiğini ifade ederek tüm bu gelişmelere ayak uydurmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin öğrencilerin tüm duyularına hitap edebilmek, onlara daha faydalı olmak ve zengin içerikli ders işleyebilmek adına bilgi ve teknoloji alanında daha yetkin olmak istedikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin bilgi ve teknoloji konusundaki yenilikleri ve gelişmeleri takip etmesi ve benimsemesi eğitim ortamında bu yenilikleri kullanması gerekmektedir. Bilgi ve teknoloji konusunda yeterli düzeyde olmayan öğretmenlere hizmet içi eğitimler verilerek bu konuda eksikleri giderilmelidir. Böylelikle öğretmenler eğitim ve öğretim sırasında teknolojik araçlardan daha çok yararlanarak öğrencilerin öğrenilere etkili eğitim faaliyetleri sunması sağlanacaktır (Sabancı ve Şahin, 2007).

Ayrıca A okulundaki sınıf öğretmenleri sınıflarında özel ve yabancı uyruklu öğrencilerin arttığını, özel öğrencileri tanılamakta zorlandıklarını, özel öğrenciler ve yabancı uyruklu öğrencilerin eğitiminde ve öğretiminde sorunlar yaşadıklarını, davranış değişikliği meydana getirme konusunda eksiklerinin olduğunu belirterek bu konuda da mesleki gelişim ihtiyacı duyduklarını ifade etmişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin sınıflarında bulunan kaynaştırma ya da yabancı uyruklu öğrencilere daha faydalı olmak istemektedirler ancak bu öğrencilerin seviyelerine inme ve bu öğrencilere yetme konusunda kendilerini yeterli görmemektedirler. Rehber'in (2009) yaptığı çalışmada öğretmenlerin özel öğrencilerle ilgili müfettişlerden beklentileri olduğu ortaya çıkmıştır. Rehber'in (2009) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin müfettişlerden özel öğrencilerin normal öğrencilerle aynı sınıfta olmasıyla ilgili yaşanan problemler ve kaynaştırma öğrencilerinde davranış değişikliği meydana getirme noktasında rehberlik beklentilerinin olduğu bulgusuna varılmıştır.

A okulundaki sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarını kendilerinin ve meslektaşları tarafından karşılandığını görmekteyiz. A okulundaki Sınıf öğretmenleri mesleki gelişim duydukları konuları bireysel olarak, internet, eğitim siteleri ve örnek uygulamalar araştırması yaparak, kitap okuyarak ya da meslektaşlarıyla bilgi paylaşımında, fikir alışverişinde bulunarak giderdiklerini ifade etmişlerdir. Özdemir (2013) yaptığı çalışmada öğretmenlerin en çok katıldıkları mesleki gelişim aktivitelerinin internette araştırma yapmak, meslektaşlarıyla düşüncelerini paylaşmak, diğer öğretmenlerle eğitimle ilgili iletişim kurmak için internette forumlara katılmak olduğu ortaya koymuştur. Sınıf öğretmenleri mesleki gelişim ihtiyacı duydukları konuları internet sitelerinden, meslektaşlarının yaptığı örnek uygulamalar ve dokümanlardan faydalanarak öğrendiklerini söyleyebiliriz. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarını bu yolla tamamen karşılandığını söylemek oldukça güçtür. Mesleki ihtiyaçların internet sitelerinde ya da örnek uygulamalar ve dokümanlarla tamamen giderilmesi mümkün değildir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyacı duydukları konuları kendi çabalarıyla gidermeye çalıştıkları söylenebilir. Mesleki gelişim konusunda öğretmenler kendi çabalarıyla başa bırakılmaktadır. Sınıf öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacı olduğu alanda gelişme sağlanması kendi tercihine bırakılmaktadır. Bu konuda milli eğitim bakanlığından, diğer kurumlardan ya da müfettişlerden sınıf öğretmenlerine gereken destek ya da yönlendirme sağlanmadığı ifade edilebilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılamaları, kendilerini geliştirmeleri ilk olarak bireysel çabalarıyla gerçekleşmekte olup, öğretmenlerin kişisel ve mesleki olarak gelişmeleri için müfettişlerin de desteğine ihtiyaç vardır (Sağlam, 1975).

Sınıf öğretmenleri Milli Eğitim Bakanlığının uygulamalı, interaktif, katılımlı olarak düzenleyeceği kurslarla, seminerlerle, eğitimlerle ve alanında uzman kişiler tarafından sunulacak yaparak, yaşayarak öğrenme ortamları, konferanslar, eğitimlerle, verilecek pratik bilgilerle mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanabileceğini düşünmektedir. Sınıf öğretmenleri slayt sunumu şeklinde, katılımlı olmayan, pasif şekilde dinledikleri eğitimlerinin kendilerine herhangi bir katkı sağlamadığını, eğitimlerin donanımlı, konuya hakim uzman kişiler tarafından verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Öğretmenler etkili mesleki gelişim için mesleklerindeki uzman kişilere danışabilir. Eğitim hakkındaki soruları veya sınıf içinde yaşadığı problemleri uzman kişilere sorarak kendilerini

geliştirebilirler. Öğretmenler uzman kişilere mesleki sorunlar hakkında belirli aralıklarla danışabilir ve uzmanlardan fikir alabilirler (Durmuş, 2013; Akın (2002).

Ayrıca sınıf öğretmenleri mesleki gelişim konusunda meslektaşlarından da destek almak istemektedir. Deneyimli, işi iyi bilen meslektaşlarıyla düzenlenecek toplantılar ve eğitimlerle de mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanabileceğini düşünmektedirler. Bell'e (2008) göre öğretmenler ve meslektaşları birbirlerinin eğitim-öğretim faaliyetlerini izlemesi izlenen durumları birbirleriyle paylaşması, tartışması, eğitim- öğretim uygulamaları hakkında fikir alış verişinde bulunulması, dersin etkililiğine ilişkin karşılıklı geri dönüt sağlanması faydalı olacaktır. Tüm bu sonuç ve analizlere göre Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları için ciddi çalışmalar ve yatırımlar yapması gerektiği, bu çalışmalara alanında uzman kişilerin dahil edilmesi, çalışmaların uygulamalı, interaktif olması gerektiği sonucuna ulaşabiliriz.

Ülkemizde öğretmenlerin mesleki olarak gelişmesi için gereken planlamalarının yapılması, kursların, seminerlerin, hizmet içi faaliyetlerin açılması genellikle Mili Eğitim Bakanlığında (MEB) beklenir (Demirkol, 2008). Türkiye'de Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda planlanacak olan hizmet içi eğitim programlarının uygulanması, hiç şüphesiz Millî Eğitim Bakanlığının görevleri arasında yer almaktadır (Durmuş, 2013).

A okulundaki Sınıf öğretmenleri denetimin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı olmadığını düşünmektedir. Bunun uygulanan denetim sistemi ve denetmenin denetim sırasındaki tutumlarından kaynaklandığını düşünmektedirler. Ülkemizde uygulanan denetim sisteminin ve denetmenin bilgi ve uzmanlığının, denetmenin denetim sırasındaki tavır ve davranışlarının öğretmenlerin mesleki gelişime katkı sağlamasının çok uzağında olduğu söylenebilir. Okutan'nın (1996) yaptığı araştırmada öğretmenlere mesleki rehberlik ve yardım alanında müfettişlerin, insan ilişkileri bakımından öğrenme-öğretme yöntem ve teknikleri bakımından, öğretim planlaması ve ders hazırlığına yardım bakımından yetersiz olduklarını belirtilmiştir. Müfettişlerin öğretmenlere mesleki rehberlik konusunda hizmet içi eğitim almaları gerektiği vurgulanmıştır. Yine Sarı (1987) tarafından yapılan araştırma da öğretmenler müfettişlerin rehberlik, yol gösterici olma rollerini yetersiz bulmuşlardır, araştırmada müfettişlerin bu konuda yetersiz oldukları ortaya çıkmıştır.

A okulunda çalışan sınıf öğretmenleri çoğunlukla denetim yapan kişilerin alanında uzman, olumlu ve etkili iletişim becerisine sahip, tecrübeli, tarafsız, yol gösterici, rehberlik edici, güvenilir olmasını beklemektedir. Bu araştırmada sınıf içi denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterliliklerine ilişkin ortaya çıkan birçok yeterliliğin daha önce yapılan araştırma sonuçlarıyla tutarlı olduğu söylenebilir. Yıldırım (2012) tarafından çalışmada ideal denetmen imajlarının rehber (yol gösterici), yapıcı eleştiri yapan, alanına hakim, teşvik edici, motive edici ve problem çözen olarak olduğu, Kulular ve Seçkin (1994) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin müfettişlerden önderlik, güvenilirlik, dışa açıklık özelliklerinin olmasını bekledikleri ve Ünal ve Sığırcı (2000) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin, denetmenlerden, rehberlik, öğreticilik, eğitimlik, liderlik görevlerine ilişkin beklentilerinin olduğu ortaya konmuştur. Denetim uygulamalarında denetim yapan kişilerin etkili bir rehberlik sergileyebilmeleri için öncelikle alanında iyi yetişmiş ve alanın konularına hakim olmalı bunun için de kendilerini yenilemeleri, geliştirmeleri ve lisansüstü düzeyde eğitim görmeleri gerekmektedir. Denetleyen kişilerin kullanacakları dil öğretmenlerin güçlü yanlarını vurgulayıcı, destekleyici ve özendirici olmalıdır (Aydın M, 2014; Demirkol, 2008; Taymaz, 2005).

A okulunda bulunan sınıf öğretmenlerin ortak fikri sınıf içi denetimlerin müfettiş tarafından yapılmamasının sınıf içi performanslarını etkilemediğidir. Çıkan bu analizlerden müfettişlerin sınıf içi performans konusunda öğretmene gereken desteği sağlamadığını, gerekli yardımda bulunmadığı, rehberlik rollerini yeterince yerine getiremedikleri sonucunu çıkarabiliriz. Karagözoğlu'nun (1977), Seçkin'in (1978), Bozkurt'un (1995), yaptığı araştırmalar da bu sonucu

destekler niteliktedir. Yapılan bu araştırmalarda öğretmenlerin sınıf içinde yapılan eğitim – öğretim çalışmalarında müfettişlerden gerekli yardımı görmedikleri, öğretmenlerin karşılaştığı sorunların çözümünde yol gösterme konusunda müfettişlerin yetersiz bulunduğu, müfettişlerin öğretmenlere rehberlik yapma yeterliliğinin az olduğu ortaya konmuştur.

A okulundaki sınıf öğretmenleri sınıf içi denetimlerin müfettiş tarafından yapılmamasının sınıf içi performanslarını etkilememesinin sebeplerini moral ve motivasyonlarında herhangi bir azalma olmaması, mesleklerini gerektiği gibi icra etmeye devam etmeleri, vicdani olarak görevlerini yerine getirmeleri olarak ifade etmişlerdir. Sınıflarına müfettiş girdiğinde olumsuz eleştiriler olduğunu, moral ve motivasyonların azaldığını, şevklerinin kırıldığını ifade etmişlerdir. Bu yüzden müfettiş sınıflarına gelmeyince moral ve motivasyon olarak daha iyi hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Denetim sürecinde öğretmenlerin motivasyonu attırılmalı, mesleğe karşı çalışma şevki oluşturulmalıdır. Her insan için kabul görme, takdir edilme, beğenilme bir ihtiyaçtır. Bu nedenle de sınıf denetimi sırasında müfettişler öğretmenlerin eksiklerine, hatalarına odaklanmak yerine öğretmenlerin başarılarını da takdir edici tavırlar sergilemelidirler (İmren, 2017).

A okulunda denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının sorunlara yol açtığı düşünen öğretmenler, denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunları; okul müdürlerin taraflı davranması, denetimin ciddi ve profesyonel yapılmaması, evrak işlerinin aksatılması, meslekte özensiz ve rahat davranılması, öğrencilerin durumunun başka okullarla karşılaştırma yapılamaması olarak görmüşlerdir. Çıkan bu sonuca göre mevcut denetim uygulamaları sırasında okul müdürlerinin objektif ve tarafsız olmayan tavırlarının bulunduğu, müfettişlerin denetimleri daha ciddi ve profesyonel yaptıkları, denetimlerin müfettişler tarafından yapılıncı öğretmenlerin evrak işlerinde daha özenli davrandıkları söylenebilir. Karabay'ın (2014) yaptığı çalışmada öğretmenlerinin ders denetimi yönünden mesleki gelişiminde okul yöneticilerinin katkıları ile ilgili bulgulara rastlanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde; okul yöneticilerinin ders denetimlerinde öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayacak etkinlikleri her zaman göz önünde bulundurmalarının gerekli olduğu ortaya konmuştur.

Sınıf içi denetim uygulamalarının sınıf öğretmenleri üzerinde olumsuz düşünceler uyandırdığını söyleyebiliriz. Sınıf içi denetim uygulamalarının yol göstermek, rehberlik etmek, mesleki gelişime katkı sağlamak gibi amaçlarından uzak kontrol, gözetleme, açık arama olarak algılandığını sonucunu çıkarabiliriz. Yıldırım (2012) tarafından yapılan araştırmada ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin denetmenler hakkındaki algılarında kodlanmış imajların tamamına yakını olumsuz olduğu ortaya konmuştur. Yine benzer şekilde Sümbül ve İnandı (2005), yaptığı çalışmada öğretmenlerin denetmenlere karşı geçmişten beri olumsuz yargılarının olduğunu belirlemiştir. Tüm bu sonuçlardan öğretmenlerin denetim uygulamalarına karşı olumsuz düşüncelerinin aslında denetmenlere karşı olan olumsuz yargılardan kaynaklandığını söyleyebiliriz. Sınıf öğretmenlerinin denetime karşı olumsuz yargılarının önüne geçmek adına denetmenlerin sınıf içi denetimleri esnasında öğretmenlere karşı anlayışlı ve empatik davranmaları gerektiğini söyleyebiliriz. Denetmenlerin denetim sırasındaki tutum ve davranışları öğretmenleri huzursuz etmemeli aksine öğretmenin kendini denetmene açacak, sıkıntılarını denetmenle paylaşacak etkileşimde bulunması gerekmektedir. Öğretmen denetim uygulamaları sırasında kendisinin gözetlendiğini, hatasının arandığı hissiyatına kapılırsa mesleki gelişim konusunda da denetmenden herhangi bir yardım talep etmeyecektir.

Denetim rehberlik, yol gösterme, geliştirme amacından daha çok kontrol amaçlı yapılmamalıdır. Denetim sırasında öğretmen kendisinin eksiğinin arandığı ya da kontrol edildiği duygusuna kapılırsa denetim uygulamaları onun için olumsuz çağrışımlar uyandıracaktır. Denetime karşı ör yargılı yaklaşacaktır (Aydın, İ. 2005). Yapılan çalışmalarda müfettişler denetim sırasında yol gösterici ve rehberlik rolünü ön planda tutarsa öğretmenlerin denetim

uygulamalarına karşı algılarında olumlu değişiklikler olabileceği görülmüştür (Yavuz ve Yıldırım, 2010).

Araştırma bulgularına dayalı olarak sınıf öğretmenlerinin yetenek dersleri konusunda gerekli bilgi ve donanım sahip olmaları sağlanmalıdır. Yetenek derslerine alan öğretmenlerinin girmesi öğrenciler açısından daha faydalı olacaktır. Sınıf öğretmenleri mesleki gelişim konusunda tek başına bırakılmamalıdır. MEB, Üniversiteler, müfettişler öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda öğretmenlere gereken desteği sağlamalıdır. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması için düzenlenecek mahalli ya da merkezi eğitimler yaparak yaşayarak öğrenme ortamları sunmalı, kurs ve seminerler interaktif, uygulamalı olarak yapılmalıdır. Mevcut denetim uygulamaları yeniden yapılandırılmalı, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayan, öğretmenleri geliştiren denetim sistemi planlanmalıdır.

Kaynakça

- Akın, A. (2002). İşletmelerde insan kaynakları performansını değerlendirme sürecinde acoaching (özel rehberlik), *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 97-112.
- Aydın, M. (2014). *Çağdaş eğitim denetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın İ. (2005). *Öğretimde denetim*, Ankara: Pegem Akademi .
- Bell, M. (2008). *The benefits of peer observation of teaching for tutor development*. Higher Education 55(6):735-752 <http://link.springer.com/article/10.1007/s10734-007-9093-1> adresinden 15 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.
- Bozkurt, E. (1995). *İlköğretim Okullarında Ders Denetimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi* (yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Creswell, J. W. (2007). *Nicel, nitel ve karma yöntemler yaklaşımı araştırma deseni* (S.B. Demir, Çev. Ed).Ankara : Anı Yayınevi.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 19* (2), 207-237.
- Demirkol, Z. (2008). *İlköğretim müfettişlerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıları*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durmuş, C. (2013). *Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik görüşlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Glickman, C.D. , Gordon, S. P. ve Ross-Gordon, J. M. (2014). *Denetim ve öğretimsel liderlik: Gelişimsel bir yaklaşım*. M. B. Aksu, E. Ağaoğlu (çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- İmren, S. (2017). *Öğretmenlerin mesleki gelişiminde maarif müfettişlerinin eğitim - öğretim ile ilgili rehberlik rolleri :Van ili çaldıran ilçesi örneği*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Karabay, H. (2014). *Okul yöneticilerinin ders denetimleri yönüyle branş öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine katkıları*. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karagözoğlu, G. (1977). *İlköğretimde teftiş uygulamaları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kış, A. (2007). *Eğitimci çalışma grup modelinin kaynaştırılmış sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine etkisinin incelenmesi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kulular, H. ve Seçkin, N. (1994). Müfettişlerde varolan kişilik özellikleriyle olması gereken kişilik özelliklerinin yöneticiler ve öğretmenler tarafından betimlenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 18(93), 35-41.

Odabaşı, H.F. (2009). *Öğretmenlikte mesleki gelişim*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Okutan, M. (1996). *İlkokullarda kurum teftişinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özdemir, S. M. (2013). Exploring the Turkish teachers' professional development experiences and their needs for professional development. *Mevlana International Journal of Education*, 3(4), 250-264.

Rehber Ezgin, H. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterlikleri açısından müfettişlerden rehberlik beklentileri*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Saban, A. ve Ersoy, A. (2017). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Sabancı, A. ve Şahin, A. (2007). Denetmenlerin, öğretmenlik yeterlik alanları açısından devlet ilköğretim okulu sınıf öğretmenlerine rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 32(145), 85-95.

Sağlamer, E. (1975). *Eğitimde teftiş ve teknikleri*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Sarı, K. (1987). *Çorum ili ilköğretim müfettişlerinin ilköğretim öğretmenlerine yapması gereken rehberliğin yeterliliği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Seçkin, N. (1978). *Bakanlık müfettişlerinin yeterlikleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi meslekî gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 149, 12-18

Sünbül, Ö. Ve Y. İnandı. (2005). ilköğretim ve lise öğretmenlerinin, ilköğretim ve bakanlık müfettişlerine ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 214-226.

Şahin, T. (2005). *İlköğretim düzeyinde ders denetimiyle ilgili yeterlilikler hakkında denetmen ve öğretmen görüşleri*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Şimşek, H. (2009). Eğitim tarihi araştırmalarında yöntem sorunu. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(1), 33-51.

Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş kavramlar, ilkeleri yöntemler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi

Ünal, S. ve Sığırcı, M. (2000). Öğretmenlerin denetmenleri değerlendirmesi ve onlardan beklentileri. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 281-294.

Yavuz, M. ve Yıldırım, A. (2010). İlköğretim müfettişlerin seçimi ve yerleştirilmesine ilişkin öğretmen görüşleri. *1. Uluslararası Katılımlı Ulusal Eğitim Denetimi Sempozyumu, 2010* (ss. 194-199). Ankara: TEM-SEN

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, N. (2012). Eğitim denetmeni ve bakanlık denetmeni imajları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 143-166.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Today, great changes and innovation occur in virtually every domain and technology advances significantly. As a result of these advancements, lifestyles and cultures of families are also transformed. Therefore, students are raised with these transformed lifestyles and cultures. Consequently, they come to school with different levels of preparedness and varying potentials when compared to their peers in previous years. Teachers need to be cultivated in the professional sense to be able to educate this changing and evolving student profile and to raise these students in accordance with the requirements of the current age. In order to cultivate teachers professionally, priority must be given to the identification of professional development needs of teachers.

Inspection practices are crucial for identifying and fulfilling the professional development needs of teachers. Thus, determining how existing inspection practices contribute to the fulfilment of the professional development needs of teachers and setting a course of action in this respect is vital.

The inspections conducted at schools are the most important factor influencing the professional development of teachers. One of the purposes of such inspections is to allow teachers to grow professionally. Professional assistance given during the inspections aims to guide the teacher into improved success in the target learning domain for students, to solve the problems the teacher encounters in their professional life, to show what the teacher would/would not need, allow them to be cultivated in an integral manner and to succeed, to support the needs of the teacher, to show them ways of making the education they provide more effective, to provide suggestions, and to help teachers with their studies and development (Taymaz, 2005).

The necessity of conducting inspections as a means of guidance is considered to be crucial in Turkey. However, a roadmap concerning the inspections with such purposes and the way teachers may improve themselves professionally with regard to this guidance is needed. Based on this point, the present study aims to present a novel roadmap concerning inspection practices by identifying the professional development needs of teachers and examining the extent of satisfaction of these needs through inspection practices. Even though there are separate bodies of research concerning the professional development needs of form teachers and teacher inspection, the literature review found no study assessing the strong correlation between these issues. Therefore, the present study is expected to fill the gap in the literature.

Method

This study makes use of the qualitative research model. Qualitative research examines social phenomena and situations at the location and environment on which they depend, focuses on understanding and analysing social phenomena and situations in their natural settings, and aims to reflect the opinions of societies, groups, or individuals concerning a social and humane problem. It employs data collection techniques such as interviews, observations, or document analysis. Examining social phenomena in a realistic and holistic manner is crucial in qualitative research (Yıldırım & Şimşek, 2016).

As the purpose of this study is to examine the professional development needs of teachers as well as the extent to which these needs are fulfilled during inspections in a detailed manner considering teachers' opinions, the qualitative research model and the case study method with the scope of qualitative research is selected.

The case study is a qualitative research method that analyses an actual situation within the context of life itself, seeks answers to the questions of "how?" and "why?" regarding the said

situations, assesses the situation through multiple aspects and in a systematic and in-depth manner, lays the foundations of generalisations storing the knowledge, and provides the researcher with in-depth and abundant data (Saban & Ersoy, 2017). The present study analysing the professional development needs of form teachers as well as the impact of inspection practices on professional development in an in-depth manner and examining the extent to which the inspection practices in Turkey contribute to the professional development of teacher in a critical, unusual, and exploratory way is, therefore, an example of a case study.

The study makes use of interviews as the data collection technique. In qualitative research, interviews are the most frequently used data collection technique. A pre-determined set of questions fit for the purpose of the study are asked during interviews. By conducting the interview in the usual environment of participants face-to-face and interactively, sincere and realistic answers are sought. The aim of the interview is to comprehend the experiences, attitudes, opinions, and perspectives of the participating party in terms of the subject matter (Yıldırım & Şimşek, 2016). Data were collected for the study through standardised, semi-structured interviews. Within the scope of the study, the interviews were conducted using an interview form drafted based on the semi-structured interview strategy.

Result and Discussion

The study found that form teachers need professional development in terms of talent-oriented courses (Art, Music, Physical Education and Gameplay), information and technology, and the education of students with special needs. It must be ensured that form teachers acquire the necessary knowledge and are well-equipped in terms of the subject matters. Allocating branch teachers to such talent-oriented courses would be better for students. The study also revealed that form teachers fill the gaps in terms of the issues regarding which they consider themselves open for improvement through their own means or with support from their colleagues. Form teachers must not be left to their own devices as far as professional development is concerned. The Ministry of National Educations and inspectors must provide teachers with sufficient support in terms of their professional development. The professional development needs of teachers must be fulfilled through applied, interactive, and participatory courses, seminars, training programmes, experiential learning environments provided by experts, conferences, and practical information given by the Ministry of National Education. Another finding of the study was that the brevity of inspections, the purpose of controlling and finding mistakes during inspections, negative attitudes and behaviour of the inspector, the lack of objectivity, impartiality and qualification of the inspector, the perception of inspections as a mere formality, the absence of professionalism, and the excessive focus on paperwork during inspections are the reasons why inspections fail to contribute to professional development. According to the study, one might say that in-class inspection practices lead to negative opinions among form teachers. We may argue that in-class inspection practices are perceived to have the sole purpose of controlling, monitoring, and pointing out shortcomings instead of the aims of guiding, showing the way, or contributing to professional development. In the long term, in-class inspections must be carried out in a way that would contribute to the professional development of teachers. The existing inspection practices must be restructured and a novel inspection system contributing to the professional development of teachers and improving teachers must be planned. Individuals conducting in-class inspections must go through a tailored training programme, must be well-equipped experts with a positive attitude and good communication skills, and guide teachers in terms of professional developments with their experience in an impartial, objective, and helpful manner.