

## Hizmet İçi Eğitimlerin Öğretmen Niteliğine Olan Etkisinin Değerlendirilmesi

Muhammed SALİHOĞLU  
Milli Eğitim Bakanlığı  
muhammedazdir65@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0003-3381-8047

Ahmet YAYLA  
Yüzüncü Yıl Üniversitesi  
ahmetyayla@yyu.edu.tr  
ORCID ID: 0000-0002-5021-6649

Araştırma Makalesi	DOI: 10.31592/aeusbed.1118567
Geliş Tarihi: 18.05.2022	Revize Tarihi: 10.03.2023
	Kabul Tarihi: 20.03.2023

### Atf Bilgisi

Salihoğlu, M. ve Yayla, A. (2023). Hizmet içi eğitimlerin öğretmen niteliğine olan etkisinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 134-153.

### ÖZ

Türkiye, uzun bir dönemdir öğretmenlerinin niteliklerinin artması için bir arayış içerisinde. Söz konusu bu arayış öğretmenin eğitimini de istikrarlı bir yörüngeye oturma çabasının zorluklarını doğal olarak kendi içerisinde barındırmaktadır. Bu çaba çerçevesinde eğitim camiası son dönemde mevcut öğretmen kadrosunun niteliğini artırmak için daha derin bir arayış içerisine girmiştir. Hizmet içi eğitimler bağlamında mevcut çalışan öğretmenlerin niteliklerini artırmak ülkenin geleceği adına oldukça önemli görülmektedir. Bu çerçevede, bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin, mesleki gelişim için gerçekleştirilen hizmet içi eğitim çalışmalarının öğretmen niteliğine olan etkisi hakkındaki görüşlerini ortaya çıkararak bir durum değerlendirmesi gerçekleştirmektir. Türkiye'nin, hedeflerine ulaşabilmesi ve toplumda yaşanan problemlerin azaltılabilmesi için öğretmen kalitesinin çağın ihtiyaçlarına ve ülkenin kendi iç dinamiklerine uygun bir şekilde artırılması önemlidir. Bunun için de öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik yapılan hizmet içi eğitim çalışmalarının niteliği hakkında bir durum değerlendirmesi yapılmasının faydalı olacağı düşünülmüştür. Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması deseni ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci görüşme yöntemi kullanılarak sürdürülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu teşkil eden 15 öğretmen, ölçüt ve maksimum çeşitlilik örneklemeleri kullanılarak belirlenmiştir. Veri analizinde, içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgu ve sonuçlarında; Türkiye'deki öğretmen profilinin niteliğinin artması için hem öğretmenlerin hem de eğitim örgütlerinin sorumluluk alması gerektiği, gerçekleştirilen hizmet içi eğitimlere yönelik önemli reformlar yapılması gerektiği, reformların gerçekleşmesinin önündeki engellerin aşılmasının elzem olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Nitelikli öğretmen, mesleki gelişim, hizmet içi eğitim.

## Evaluation of the Effect of In-Service Training Studies on Teacher Qualification

### ABSTRACT

Turkey has long sought to improve the qualifications of its teachers. The quest naturally carries the challenges of teacher training in its own right, in trying to find a stable orbit. In this effort, the educational community has recently embarked on a deeper search to improve the quality of their current staff. Improving the qualifications of teachers in the context of in-service instruction is considered crucial to the future of the country. Within this framework, the main purpose of this research is to conduct a case study by demonstrating how teachers see the impact of in-service training in professional development on teacher qualification. It is important that the quality of teachers is improved in accordance with the needs of the age and the internal dynamics of Turkey to meet the 2023 and above and to reduce the social problems. This was thought to be helpful if a situation assessment was made on the nature of in-service training for professional development of teachers. The study was carried out with a pattern of case studies, one of the qualitative research methods. The data collection process has been maintained using the interview method. The semi-structured interview form has been used as a data collection tool. The study group of 15 teachers was determined using criteria and maximum diversity samples. In data analysis, the technique of content analysis is used. In the findings and conclusions of the investigation; It was seen that both teachers and educational institutions should take responsibility to improve the quality of the teacher profile in Turkey. it was concluded that it is essential to make important reforms related to in-service education and to overcome the obstacles to implementing the reforms.

**Keywords:** Qualified teacher, professional development, in-service training.

## Giriş

İnsan, insanın gölgesinde yetişir. İnsan, aklını kullanarak sorumluluklarını yerine getirmek zorunda olan tek varlıktır. İnsanın akla sahip olması onu değerli kılmaktadır. Bu değer karşılığı ancak onun eğitilmesiyle verilebilir. Bu yüzden insan ve eğitim, bu iki kavram insanın varoluşundan beri önemini kaybetmemiştir. Çünkü o, ancak eğitimle kişilik kazanabilmektedir. Kişiliğin oluşumu anne karnında başlar ve hayat boyunca devam eder. Aile bu yönüyle eğitim sürecinin ilk ayağını oluşturur. Bir süre sonra çocuk eğitim-öğretim yaşına ulaşır. Onun için hayatın ikinci ve oldukça uzun aşaması olan okul hayatı başlar. Artık çocuğun kişiliğinin inşasında önemli bir faktör devreye girer: Öğretmen.

Öğretmen onun ruhuna, yüreğine, aklına olumlu veya olumsuz dokunuşlarda bulunur. Öğretmenin davranışları, iletişim tarzı, duruşu, mesleğine olan sevgisi çocukların hayatında izler bırakır. Bu yüzden öğretmen, eğitim-öğretim faaliyetleri ile öğrenci arasında bir köprü gibidir. Köprü ne kadar sağlam olursa eğitim ve öğretim faaliyetleri o kadar kaliteli olur. Üstüner'e (2004) göre, eğitimin üç önemli faktörü olan 'program, öğretmen ve öğrenci' arasında güçlü bir ilişki vardır. Bu ilişki içerisinde köprü vazifesi gören öğretmen önemsenmesi gereken en önemli faktördür. Çünkü öğretmen, eğitim programlarına ruh verir.

Eğitim olgusunda en önemli faktör olan öğretmenin nitelik açısından donanımlı olması önem arz etmektedir. Toplumların küçük bireyleri olan çocukların gelişim ve eğitiminde sorumluluk alan rasyonel savaşçılar ebeveynler ve öğretmenlerdir (Cüceloğlu, 2008). Bireyin eğitiminde ebeveynler kadar önemli olan öğretmenlerin nitelikli olmasının, bir toplumun sağlıklı yetişmesinde önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Çünkü ebeveynleri yetiştirenler de öğretmenlerdir. Dolayısıyla bir toplumun gelişimini nesiller boyu sağlıklı sürdürebilmesinde öğretmenlik mesleğinin büyük önemi vardır. Öğretmenlerin; öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri olan genel kültür, öğretmenlik meslek bilgisi ve alan bilgisinde gelişimlerini sürdürmekle birlikte öğretmenlik mesleğinin özüne uygun bir duruşa sahip olmaları gerektiği önemli oranda kabul görmektedir. Öğretmenlerin söz konusu mesleki donanımlara sahip olmasıyla birlikte, kişilik ve karakterlerinin mesleğe uygun olması, toplumun milli ve manevi değerlerini içselleştirmesi, tutum ve davranışlarında evrensel değerlere riayet etmesi; nezaketi, fedakârlığı, azmi ve sabrıyla sınıfta ve okulda hem öğrencilerine hem de velilerine rol model olması önemli görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini, ifade edilen özellikler çerçevesinde ifa edemeyen öğretmenlerin toplumun gelişimine katkı sağlayamayacağı varsayılmaktadır (Sünbül, 1998). Dolayısıyla öğretmenlik mesleğini icra edenlerin yüksek niteliğinin, topluma iyi yetişmiş insan armağan etmede önemli bir işlevi olduğu düşünülmektedir. Eğer öğretmenler nitelikli ve donanımlı yetiştirilebilirse öğretmenlerin niteliği oranında eğitimin kalitesi artabilir (Çalışıcı, 2019). Bunun için öğretmenlerin belirtilen özellikler bağlamında hizmet içi eğitimler aracılığıyla niteliklerinin sürekli artırılması toplumun geleceğinin inşası açısından önemli görülmektedir.

Öğretmen, ülkemizde geçmişten bu yana klasik olarak 'bilgi kaynağı' şeklinde görülmüştür ve kendisinden 'öğrendiği bilgiyi öğrencinin kafasına kazıtan öğretici' olması beklenmiştir (Kiraz ve Dursun, 2015). Bu anlayışın, öğretmenin eğitimde özne bir şahsiyet olmasına engel olduğu düşünülmektedir. Eğitim olgusu yekpare bir yapı olarak değerlendirildiğinde öğretmen bu yapının nesnesi değil öznesi olarak görülebilmelidir. Öğretmenin, bu yapının öznesi olarak görülmesi öğrencinin nesneye dönüşmesi anlamına gelmemelidir. Eğitimin faktörlerinden olan öğretmen de öğrenci de hiyerarşik bir sıralamaya tabi tutulmadan önemli görülmelidir. Eğitimin bütün paydaşlarını değerli görmek bu açıdan önemlidir.

Öğretmen, bütün kişiliğiyle, var oluşuyla, bilgisiyle, davranışlarıyla sınıfta öğrencinin ruhuna bilinçli bir şekilde dokunmalıdır. Öğretmenin kişiliği ve öğrencisinin ruhunu inşa etmeye yönelik eylemleri öğrencinin kişiliğinin şekillenmesine etki eder (Gürses, 2011; Köseoğlu, 1994). Öğretmenin kişiliği bu açıdan her şeyden ötedir. O, kişilik ve karakteriyle topluma örnek olmak durumundadır. Fakat Türkiye'de mevcut öğretmenlerin mesleki gelişim açısından niteliğinin iyi bir noktada olmadığı düşünülmektedir (Seferoğlu, 2004). 2020-2021 verilerine göre bir milyon 112 bin 304 öğretmen görev

yapmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2021). Söz konusu devasa kadronun kalitesinin artması önem arz etmektedir.

Türkiye’de öğretmen kadrosuna dâhil edilen yeni öğretmenlerin mevcut kadroya oranla sayısının az, mevcut kadronun ise bir milyonun üzerinde olduğu göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin hizmet içi süreçte mesleki gelişimlerinin oldukça önemli olduğu görülmektedir (Elçiçek ve Yaşar, 2016). Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre 2021 yılı itibarıyla son 10 yılda 397 bin 99 öğretmen atanmıştır. Eylül 2021’de 15 bin sözleşmeli öğretmen atanacağı duyurulmuştur (MEB, 2022). İlerleyen süreçlerde öğretmen atama rakamlarının çok yüksek olmayacağı düşünülmektedir. 2021 KPSS Lisans Eğitim Bilimleri Oturumu’na 400 bin 842 öğretmen aday başvurmıştır. (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi [ÖSYM], 2022). Bu sayı atama bekleyen öğretmen sayısının yüksekliğini göstermektedir ve bu sayı giderek artmaktadır. Atama bekleyen öğretmen sayısındaki yığılmadan dolayı eğitim fakültelerinin kontenjanlarının azaltılması yoluna gidilmektedir (Selçuk, 2020). Tüm bunlar mevcut bir milyon 100 binin üzerindeki öğretmen kadrosuyla uzun bir süre eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütüleceğini göstermektedir.

Bu çalışma öğretmenlerin, mesleki gelişimleri için gerçekleştirilen hizmet içi eğitim çalışmalarının öğretmen niteliğine olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır:

1. Öğretmenlerin nitelikli öğretmene ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin mevcut durumdaki öğretmen niteliğine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına yönelik görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenlerin Türkiye’de hizmet içi eğitimlerin niteliğinin artmasının önündeki engellere dair görüşleri nelerdir?
5. Öğretmenlerin öğretmen niteliğinin artmasına yönelik önerileri nelerdir?

## Yöntem

Yöntem kısmında araştırma süreci ayrıntılı şekilde sunulmuştur. Bu çerçevede, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi başlıklarından oluşmaktadır.

### Araştırmanın Modeli

Bu çalışma nitel araştırma yöntemiyle tasarlanmış olup, bu yöntemin desenlerinden biri olan durum çalışması yöntemi kullanılmıştır. Bu desende bir durumla ilişkili etmenler bütüncül bir bakış açısıyla araştırılır. İlgili durumu nasıl etkilediklerine ve söz konusu durumdan nasıl etkilendiklerine yoğunlaşılır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Nitel araştırma, kuram inşa etmeyi merkeze alan bir anlayışla sosyal durumları bağlı oldukları çevrenin içerisinde araştırmayı ve anlamayı amaçlayan bir yaklaşımdır (Yıldırım, 1999). Bu yöntem herhangi bir konuda ayrıntılı ve derinlemesine bilgi elde etmeye imkân sağlayan, sayısı sınırlı olan kişilerin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma yöntemidir (Patton, 2014). Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada görüşme tekniği aracılığıyla MEB’e bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerle görüşmeler gerçekleştirilerek; öğretmen niteliğinin ne anlam ifade ettiği, Türkiye’nin mevcut öğretmen kadrosunun niteliği, mevcut hizmet içi eğitim çalışmalarının niteliği, hizmet içi eğitimler bağlamında öğretmen niteliğinin artmasının önündeki engeller ve öğretmenlerin niteliğinin artması için atılabilecek adımlar hakkında veriler elde edilmiştir.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu; çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşturulmuştur. Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme yönteminin doğası gereği evrenin tamamına ulaşım görüşmeler gerçekleştirilmesinin oldukça zor olması sebebiyle araştırma, çalışma grubu üzerinden yürütülmüştür. Çalışma grubunu 15 öğretmen teşkil etmektedir. Durum çalışması modeliyle

desenlenen bu araştırmanın çalışma grubu belirlenirken, amaçlı örnekleme yöntemlerinden hem ölçüt örnekleme hem de maksimum çeşitlilik örnekleme seçilmiştir. Ölçüt örneklemede araştırma özelliklerini barındıran kişiler çalışma grubu olarak seçilir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Maksimum çeşitlilik örneklemede ise amaç göreceli bir şekilde küçük bir örneklem grubu oluşturularak söz konusu örneklem üzerinde çalışılan konuya dâhil edilebilecek şahısların çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Çalışma grubu oluşturulurken ölçüt örnekleme çerçevesinde; en az beş yıl görev yapmış olma, devlet okullarında aktif görev almış olma ölçütleri göz önünde bulundurulmuştur. Maksimum çeşitlilik örnekleme çerçevesinde ise eğitim durumlarının lisans, yüksek lisans ve doktora şeklinde çeşitlendirilmeleri, farklı il ve ilçelerde görev yapıyor olmaları, branş çeşitliliğinin diğer kriterler de gözetilerek çeşitlendirilmeleri dikkate alınmıştır. Olasılık merkezli olmayan amaçlı örnekleme yöntemine göre durumlar üzerinde derinlemesine çalışılabilmesi için bazı kişilerin/grupların bilgi, birikim ve tecrübeleri kullanılır. Böylece seçilen çalışma grubu üzerinden araştırmanın amacına yönelik birçok şey öğrenilebilir (Berg ve Lune, 2019). Araştırmacı, öğretmenlerden hizmet içi eğitim çalışmalarının öğretmen niteliğine olan etkisine yönelik derinlemesine bilgi sağlamayı amaçlamıştır.

Nitel araştırmalarda odaklanılan durumu bütün yönleriyle tecrübe etmiş bir gruba ya da bireyle çalışarak bu durum araştırılır (Özet, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu yüzden örneklem büyüklüğü olarak 3-4 kişi ile 10-15 kişi arasında değişen heterojen bir çalışma grubu belirlenir (Özet, 2014). Bu araştırma için ilkököl, ortaokul ve lisede görev yapan 15 öğretmen gönüllülük esasına göre çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1  
*Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler*

Öğretmen	Eğitim Durumu	Kıdem	Branş	Mezun Olunan Fakülte	Çalışılan Okul Kademesi
Ö1	Lisansüstü	16	Sınıf	Eğitim	İlkokul
Ö2	Lisansüstü	13	Sınıf	Eğitim	İlkokul
Ö3	Lisansüstü	7	Sınıf	Eğitim	İlkokul
Ö4	Lisansüstü	10	İngilizce	Eğitim	Ortaokul
Ö5	Lisansüstü	9	Matematik	Edebiyat	Lise
Ö6	Lisansüstü	12	Sınıf	Eğitim	İlkokul
Ö7	Lisansüstü	21	Coğrafya	Fen-Edebiyat	Lise
Ö8	Lisans	15	Rehberlik	Eğitim	Ortaokul
Ö9	Lisans	19	Fizik	Eğitim	Lise
Ö10	Lisans	20	Matematik	Eğitim	Ortaokul
Ö11	Lisans	9	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	İlahiyat	Ortaokul
Ö12	Lisans	27	Sınıf	Eğitim	İlkokul
Ö13	Lisans	25	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Eğitim	Lise
Ö14	Lisans	23	Türkçe	Eğitim	Ortaokul
Ö15	Lisansüstü	8	Fen Bilgisi	Eğitim	Ortaokul

Çalışma grubundaki öğretmenlerin sekizi lisansüstü, yedisi ise lisans düzeyindedir. Gruptakilerin beşi sınıf, ikisi matematik, ikisi rehberlik ve psikodanışmanlık öğretmenidir. Ayrıca çalışma grubunda İngilizce, Coğrafya, Fizik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Türkçe ve Fen Bilgisi branşlarından birer öğretmen vardır. Gruptakilerin 12'si eğitim fakültesi ve birer olmak üzere edebiyat, fen-edebiyat ve ilahiyat mezunudur. Çalışma grubundakilerin beşi ilkökölde, altısı ortaokulda ve dördü lisede görev yapmaktadır.

## Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada hizmet içi eğitim çalışmalarının öğretmen niteliğine olan etkisini değerlendirebilmek amacıyla öğretmenlerden veri toplanmıştır. Araştırmanın hedefine ulaşmasında en uygun veri toplama aracının görüşme tekniği olduğu düşünülmüştür. Çünkü durum çalışmalarında görüşme, başlıca veri toplama aracıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Veri toplama aracı olarak da görüşmeler esnasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda yer alan beş soru ilgili alan yazını tarandıktan sonra geliştirilmiş ve görüşmelerin geçerliliğini artırmak için uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşüne başvurulduktan sonra pilot uygulamalar gerçekleştirilmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme formuna son şekli verilmiştir.

## Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın veri analizi sürecinde öncelikle ses kayıt cihazıyla ses kaydı alınan görüşmeler bilgisayar aracılığıyla yazılarak elektronik ortamda toplanmış ve 15 öğretmenden 136 sayfalık ham veri seti oluşturulmuştur. Elde edilen veriler araştırmanın modeline ve amacına uygun bir şekilde içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Durum çalışması deseniyle tasarlanan bu çalışma, katılımcıların yaşantılarını ortaya çıkarmaya yönelik olduğu için verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2018). İçerik analizinde amaçlanan şey, elde edilen verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşabilmektir. Bu bağlamda elektronik ortamda yazıya dökülmüş olan öğretmenlere ait söylemler oldukça dikkatli bir şekilde okunarak içerik analizinin ruhuna uygun bir şekilde analiz edilmiş ve sorulan sorulara yönelik söylemler uygun bir şekilde not edilerek uygun kodlamalar yapılmıştır. Kodlamalar ile birlikte ilgili kategori ve temalara ulaşılmıştır.

Çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlanması için aşağıdaki önlemler alınmıştır:

- Araştırmanın görüşme sorularının ve formunun hazırlanmasında uzman görüşlerine başvurulmuştur.
- Formda yer alan soruların, araştırmanın genel amacına uygun olmasına dikkat edilmiştir.
- Görüşme soruları hazırlandıktan sonra kapsam geçerliğini sağlamak için 6 öğretmen ile yapılan pilot uygulamada katılımcılar soruları yeterli sayıda, açık ve anlaşılır bulduklarını ifade etmişlerdir.
- Veriler toplamak için yapılan görüşmeler esnasında katılımcılara yeterli süre verilmiştir.
- Katılımcılar sorunun kapsamının dışına çıktığı durumlarda uyarılmış, ifadelerin net olmadığı durumlarda ise onlara açıklayıcı cevap gerektiren sorular sorulmuştur.
- Çalışmada elde edilen veriler araştırmacılar tarafından bağımsız olarak kodlanmıştır.
- Bu işlemde sonra görüş birliği ve görüş ayrılığı sayıları tespit edilerek araştırmanın güvenilirliği Miles ve Huberman'ın (2019) Güvenirlik=görüş birliği/ (görüş birliği+görüş ayrılığı) formülü kullanılarak hesaplanmıştır.

## Araştırma Etiği

Etik onayı Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğü'nden 21.06.2021 tarihli, oturum sayısı 2021/08 ve alınan karar sayısı 31 olan araştırmanın tüm aşamalarında etik kurallara uyulmuştur. Veri toplama sürecinde araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulama ile ilgili gerekli açıklamalar yapılarak gönüllülüğe dayalı olarak veriler toplanmış ve araştırmaya dâhil edilmiştir.

## Bulgular

Bu kısımda çalışma grubundaki öğretmenlere yöneltilen sorular kapsamında elde edilen bulgular tema, kategori ve kodlar çerçevesinde tablolandırılmıştır. Tabloların öncesinde hangi tema ve kategorilere ulaşıldığı açıklanmış, sonrasında ise tablolar yorumlanmıştır.

## Öğretmenlerin Nitelikli Öğretmene İlişkin Görüşleri

Bu alt başlıkta “Öğretmenlerin nitelikli öğretmene ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna ait bulgular yer almaktadır. Söz konusu probleme yönelik olarak öğretmenlere “Sizce nitelikli bir öğretmenin sahip olması gereken özellikler neler olmalıdır? Açıklayabilir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmen görüşlerine dayalı olarak elde edilen verilerin analizi sonucunda “Nitelikli Öğretmen” temasına, “Kişilik ve Karakter Özellikleri” ve “Mesleki Özellikler” kategorilerine ulaşılmıştır. Tema, kategori ve kodların sunulduğu tablo şu şekildedir:

Tablo 2

*Öğretmenlerin Nitelikli Öğretmene İlişkin Görüşlerine Ait Tema, Kategoriler ve Kodlar*

Tema	Kategoriler	Kodlar	f
Çok Yönlü Öğretmen	Kişilik ve Karakter Özellikleri	Toplumsal değerleri içselleştirme	11
		Güçlü iletişim becerisi	10
		Rol-Model	8
		Meslek sevgisi	6
		Liderlik becerisi	5
		Güvenilir olma	3
		Sabırlı olma	3
		Fedakâr olma	2
		Yaratıcı olma	2
	Mesleki Özellikler	Pedagojik tecrübe	15
		Yenilik ve değişikliklere açıklık	13
		Güncel gelişmeleri takip etme	8
		İdealist olma	5
		Sınıf yönetimi becerisi	4
		İnsan yetiştirme odaklı	3
Merhametli ve sevgi dolu	2		
İşbirlikçi	2		

Tablo 2’de “Kişilik ve Karakter Özellikleri” kategorisi ile ilgili olarak öğretmenlerin çoğu nitelikli bir öğretmenin toplumsal değerleri içselleştirmiş ve güçlü iletişim becerisine sahip olması gerektiğini beyan etmiştir. Bunun dışında öğretmenler; nitelikli bir öğretmenin rol-model, mesleğini seven, liderlik becerilerine sahip, güvenilir, sabırlı, fedakâr ve yaratıcı olması gerektiğine yönelik görüş belirtmiştir. Diğer bir tema olan “Mesleki Özellikler” kategorisiyle ilgili olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğu nitelikli bir öğretmenin pedagojik tecrübeye, yenilik ve değişikliklere açık olması gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca öğretmenler; nitelikli bir öğretmenin güncel gelişmeleri takip etmesi, idealist olması, sınıf yönetimi becerisine sahip olması, insan yetiştirme odaklı hareket etmesi, merhamet ve sevgi dolu olması ve işbirliğine önem vermesi gerektiğini ifade etmiştir. Genel olarak tablo değerlendirildiğinde nitelikli bir öğretmenin sahip olması gereken kişilik ve karakter özelliklerinin ve mesleki özelliklerinin önemsendiği görülmektedir.

Öğretmenlerin “Sizce nitelikli bir öğretmenin sahip olması gereken özellikler neler olmalıdır? Açıklayabilir misiniz?” sorusuna yönelik ifade ettikleri bazı görüşler şu şekildedir:

*“Öğretmen genel olarak pedagojik formasyon bilgisine sahip olmalı. Özelde kendi kademesinin formasyonuna sahip olmalı. Okuttuğu sınıf düzeyinde disiplinlerin kademe düzeyine göre bilgi sahibi olmalı. Yeniliklere ve değişime açık olmalı. Ulusal ve uluslararası güncel gelişmelerden ve uygulamalardan haberdar olmalı....” (Ö1)*

*“İçinde bulunduğumuz yüzyılı değerlendirirsek işte 21. yüzyılda bir öğretmenin sahip olması gereken özellikler uuu bir öğretmen önce iyi bir şekilde üretebilmesi için öğrenen olması lazım. Bence öğrenen bir öğretmen olması lazım. Yani sürekli öğrenmeye açık bir öğretmen uuu ikinci olarak tasarımcı olması lazım bir öğretmenin. Kolaylaştırıcı olması lazım...” (Ö6)*

“Öncelikle öğretmenliğin temel bilgi ve becerisine sahip olmalıdır. Yani eğitim felsefesi, eğitim psikolojisi, plan, program yöntem ve metotlar vb gibi teorik alt yapısı güçlü olmalıdır. Alan bilgisi yeterli olmalı ve bu konuda görev süresi içerisinde kendini yetiştirme istenci bulunmalıdır. Öğretmen güçlü iletişim becerilerine sahip olmalı...”(Ö10)

“.... Karşısındaki kişiyi ilk önce insan olarak görmeli sonra ona öğrenci, meslek, görev vasfını kazandırmalıdır. Mesleki formasyonunu iyi almış ve beklentileri karşılayacak düzeyde kendini hazırlamıştır. Bilgi, beceri, yöntem, üslup olarak mesleki branş alanında tam bir yetkinliğe ulaşma amacıyla olur...”(Ö14)

### Öğretmenlerin Mevcut Durumdaki Öğretmen Niteliğine İlişkin Görüşleri

Bu alt başlıkta “Öğretmenlerin mevcut durumdaki öğretmen niteliğine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna ait bulgular yer almaktadır. Söz konusu probleme yönelik çalışmaya katılan öğretmenlere “Türkiye’nin mevcut öğretmen kadrosunu nitelik açısından nasıl değerlendiriyorsunuz? Öğretmenlerin üstün ve zayıf yönlerini açıklayabilir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Verilerin analizi sonucunda “Türkiye’deki Öğretmenlerin Nitelik Profili” temasına, “Öğretmenlerin Güçlü Yönleri” ve “Öğretmenlerin Zayıf Yönleri” kategorilerine ulaşılmıştır. Tema, kategori ve kodların sunulduğu tablo şu şekildedir:

Tablo 3

Öğretmenlerin Mevcut Durumdaki Öğretmen Niteliğine İlişkin Görüşlerine Ait Tema, Kategoriler ve Kodlar

Tema	Kategoriler	Kodlar	f
Düşük Profilli Öğretmen Niteliği	Öğretmenlerin Güçlü Yönleri	Merhamet ve sevgi dolu olmaları	6
		Öğretmen kadrosunun çoğunluğunun genç olması	2
		Alan bilgisine hâkimiyet	2
	Öğretmenlerin Zayıf yönleri	Yeniliğe ve gelişime açık olmama	9
		Eğitim-öğretimi somutlaştırma yetersizliği	6
		Öğretmenin lisans sürecinde yetiştirilememesi	5
		Pedagojik tecrübe yetersizliği	5
		Mesleği salt geçim kaynağı olarak görme	5
		Kendilerini geliştirme konusunda isteksizlik	5
		Kitap okuma kültürünün zayıf olması	4
		İletişim becerilerinde eksiklik	3
		Teknolojiyi etkin kullanamama	3
		Gelişim faaliyetlerinin gereksiz görülmesi	3
		Bazı öğretmenlerin kişiliğinin mesleğe uygun olmaması	2
Öğretmenlerin birbirlerini olumsuz etkilemesi	2		

Tablo 3’te “Öğretmenlerin Güçlü Yönleri” kategorisi ile ilgili olarak öğretmenler; Türkiye’deki öğretmenlerin merhamet ve sevgi dolu olduğunu, çoğunluğunun genç olmasının dinamizmi artırdığı ve alan bilgisine hâkimiyetlerinin olduğunu belirtmiştir. “Öğretmenlerin Zayıf Yönleri” kategorisine bakıldığında öğretmenlerin çoğunluğu Türkiye’deki öğretmenlerin yeniliğe ve gelişime açık olmadığını ifade etmiştir. Bununla beraber öğretmenler; mevcut öğretmenlerin eğitim-öğretimi somutlaştırma problemi yaşadıklarını, lisans sürecinde nitelikli bir eğitim alarak yetiştirilmediklerini, pedagojik tecrübe yetersizliği yaşadıklarını, mesleği salt geçim kaynağı olarak gördüklerini, kendilerini geliştirme konusunda isteksiz olduklarını, kitap okuma alışkanlıklarının zayıf olduklarını, iletişim becerilerinde eksiklik yaşadıklarını, teknolojiyi etkin kullanamadıklarını, gelişim faaliyetlerini gereksiz gördüklerini, bazı öğretmenlerin kişiliklerinin mesleğe uygun olmadıklarını ve öğretmenlerin birbirlerini olumsuz etkilediklerini ifade etmiştir. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde ise görüşüne başvuru alan öğretmenlerin, genel olarak öğretmenlerin nitelikleri hakkında olumsuz bir portre çizdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin, “Türkiye’nin mevcut öğretmen kadrosunu nitelik açısından nasıl değerlendiriyorsunuz? Öğretmenlerin üstün ve zayıf yönlerini açıklayabilir misiniz?” sorusuna yönelik ifade ettikleri bazı görüşler şu şekildedir:

“Şöyle söyleyeyim Ben hani çok kötü demek istemiyorum. Haksızlık olacak bizim iyi olan meslektaşlarımıza ama bizim eğitim kadromuz maalesef çok zayıf çok çok zayıf ve çok kötü. Bunun da birkaç sebebi var. Bizim en önemli problemlerimizden bir tanesi öğretmen kaynağımız. Bizim öğretmen kaynağımız da ciddi sıkıntı var. Çok farklı kaynaklardan gelip öğretmen olan yüz binlerce öğretmen var. Kimi eğitim enstitüsünden gelmiş kimi ziraat mezunu...” (Ö1)

“Nitelik açısından öğretmenlik mesleğini yapabilecek yeterli bir kadro maalesef bulunmamaktadır. Güzel örnekler yok değil fakat bunlar bireysel kalmaktadır. Meslek grupları açısından en fazla kitap okuyan yine öğretmenlerdir. Fakat neyi okuyacaklarını ve takip edecekleri bir felsefe bulunmamaktadır...” (Ö8)

“Maalesef hocam bu konuda iyi şeyler söyleyemeyeceğim. Gerek öğretmenler odasında gerekse de farklı alanlarda ve zamanlarda öğretmenlerin kendi aralarındaki diyalog konularına baktığımızda bize durumun vahametini gösteriyor. Gündem ekonomik endişeler ve geçim sıkıntısı, alternatif para kazanma yöntemleri...” (Ö11)

“...Öğretmenler kendi alanlarıyla ilgili gelişmeleri takip etmiyorlar. Bu yüzden hep eski ve alışık olan öğretim metotları kullanıyorlar. Bu da yapılan öğretimin kalitesini düşürmektedir. Türkiye’deki öğretmenlerin üstün yönününse olmadığını düşünmekteyim” (Ö15)

### Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Yönelik Görüşleri

Bu alt başlıkta “Öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına yönelik görüşleri nelerdir?” sorusuna ait bulgular yer almaktadır. Söz konusu probleme yönelik çalışmaya katılan öğretmenlere “Öğretmen niteliğinin artırılması için mesleki gelişim çerçevesinde gerçekleştirilen mevcut hizmet içi eğitim çalışmalarının öğretmen niteliğine katkısına ilişkin görüşleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Verilerin analizi sonucunda “Seminer Çalışmaları” ve “Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri” temalarına ve “Seminer Çalışmalarının Güçlü Yönleri”, “Seminer Çalışmalarının Zayıf Yönleri”, “Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Güçlü Yönleri”, “Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Zayıf Yönleri”, kategorilerine ulaşılmıştır. Tema, kategori ve kodların sunulduğu tablo şu şekildedir:

Tablo 4  
Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Yönelik Görüşlerine Ait Tema, Kategoriler ve Kodlar

Temalar	Kategoriler	Kodlar	f
		Takım ruhu oluşturmaya zemin hazırlaması	7
	Seminer	Eğitim-öğretim yılının planlanmasına olanak sağlaması	6
	Çalışmalarının	Yılsonunda değerlendirme yapılmasına olanak sağlaması	4
	Güçlü Yönleri	Bilgi birikimi elde etmeye katkı sağlaması	3
		Son dönemlerde yapılan uygulamaya dönük çalışmalar	2
Seminer		Öğretmenlerin seminerleri önemsememesi	11
Çalışmaları		İhtiyaca dönük yerel planlamaların yapılmayışı	10
	Seminer	Okul idaresinin çalışmaları önemsemeyişi	6
	Çalışmalarının	Gelişime katkı sağlamadığı düşüncesi	6
	Zayıf Yönleri	Kemikleşmiş ‘yararlı bulmama’ önyargısı	6
		Monoton olması	4
		Sürekli aynı konu başlıklarının belirlenmesi	2
		Ek ders getirisi olarak bakılması	2



Faaliyetlerin Güçlü Yönleri		Öğretmenlerin bir araya gelmesine olanak sağlaması	2
		Mesleki tecrübeye katkıda bulunması	2
Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri	Faaliyetlerin Zayıf Yönleri	Eğitmcilerin nitelik probleminin olması	6
		İhtiyaca dönük çalışmaların yapılmayışı	6
		Eğitim sonrası izleme-değerlendirmenin olmayışı	5
		Eğitmcilerin gelişimine katkı sağlamaması	4
		Eğitimlerin ‘formalite olarak’ görüldüğü önyargısı	4
		Sürekliliğin olmayışı	4
		Fiziksel mekânın uygun seçilmeyişi	3
		Eğitimlerin monoton olması	3
		Sıkıştırılmış, dar bir zamanda yapılması	3
		Katılımcı sayısının sınırlı olması	3
Eğitimler neticesinde teşvik edici unsurların olmaması	2		
‘Tatil yapma’ olarak görülmesi	2		

Tablo 4’te dört farklı kategoride kodlar elde edildiği görülmektedir. Bu kategorilerin ilki olan “Seminer Çalışmalarının Güçlü Yönleri” kategorisinde öğretmenler seminer uygulamalarının güçlü yönlerini ifade ederken; takım ruhunu oluşturmaya katkı sağladığını, eğitim-öğretim yılını planlama ve değerlendirmeye olanak sağladığını, bilgi birikimini artırdığını, son dönem uygulamaya dönük yapılan çalışmaların verimli olduğuna dair görüş belirtmişlerdir. “Seminer Çalışmalarının Zayıf Yönleri” kategorisinde öğretmenler seminer uygulamalarının zayıf yönlerini ifade ederken; öğretmenlerin seminerleri önemsemediğini (öğretmenlerin büyük çoğunluğunun düşüncesi), ihtiyaca dönük yerel çalışmaların yapılmadığını (öğretmenlerin büyük çoğunluğunun düşüncesi), okul idaresinin çalışmaları önemsemediğini, gelişime katkı sağlamadığı düşüncesinin hâkim olduğunu, kemikleşmiş ‘yararlı bulmama’ önyargısının olduğunu, monoton olduğunu, sürekli aynı konu başlıklarının belirlendiğini ve ek ders getirisi olarak bakıldığını ifade etmişlerdir.

“Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Güçlü Yönleri” kategorisinde öğretmenler hizmet içi eğitim faaliyetlerinin güçlü yönlerini ifade ederken; öğretmenlerin bir araya gelmesine olanak sağladığını ve mesleki tecrübeye katkıda bulunduğunu söylemişlerdir. “Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Zayıf Yönleri” kategorisinde hizmet içi eğitim faaliyetlerinin zayıf yönlerini ifade ederken; eğitimcilerin nitelik probleminin olduğunu, ihtiyaca dönük çalışmaların yapılmadığını, eğitim sonrası izleme-değerlendirmenin olmadığını, eğitimcilerin gelişimine katkı sağlamadığını, eğitimlerin ‘formalite olarak’ görüldüğü önyargısının olduğunu, sürekliliğin olmadığını, fiziksel mekânın uygun seçilmediğini, eğitimlerin monoton olduğunu; sıkıştırılmış, dar bir zamanda yapıldığını; katılımcı sayısının sınırlı olduğunu, eğitimler neticesinde teşvik edici unsurların olmadığını, ‘tatil yapma’ olarak görüldüğünü beyan etmişlerdir. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarının niteliğine yönelik ağırlıklı olarak olumsuz eleştiriler yaptıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin, “Öğretmen niteliğinin artırılması için mesleki gelişim çerçevesinde gerçekleştirilen mevcut hizmet içi eğitim çalışmalarının öğretmen niteliğine katkısına ilişkin görüşleriniz nelerdir?” sorusuna yönelik ifade ettikleri bazı görüşler şu şekildedir:

*“Yeni bir bilgi sahası ve mesleki tecrübe anlamında hizmet içi eğitimleri faydalı buluyorum; fakat sunumların daha ziyade ders formatında oluşu verimi düşürür. Tek taraflı bilgi aktarımından ziyade daha interaktif olabilir.” (Ö5)*

*“...Ne olması lazım? Nasıl hedef konulması lazım. Nasıl çalışma yapılması ile ilgili bir pilot uygulama. Birçok öğretmene daha sonra genel anlamda yaptırılsaydı daha sağlıklı sonuçlar alınabilirdi. Mesela şuan okul idareleri bu seminer çalışmalarının yürütülmesinde zayıf kalmaktadırlar. Konu başlıklarının seçiminde yetersiz kalmaktadırlar...” (Ö7)*

*“Doğrusu bu seminerleri önemsiyorum. Her şeyden önce bizim bir takım olduğumuz, bu mücadeleyi birlikte verdiğimiz gerçeğini tekrar hatırlamamıza vesile oluyor. İletişim, fikir ve tecrübe paylaşımı, ortak hareket etme güdüsünün oluşmasını sağlaması yönlerinden*

*çok yararlı olduğunu düşünüyorum. Yani ben 19 yıldır katıldığım seminerlerde aşağı yukarı aynı konuların işlendiğini gördüm ve artık sıkılmaya başladım. Neden konu seçimlerini öğretmenlerin ilgi, yetenek, tecrübelerine göre kendi seçimlerine bırakmıyoruz ki?...” (Ö9)*

## Öğretmenlerin Türkiye’de Hizmet İçi Eğitimlerin Niteliğinin Artmasının Önündeki Engellere Dair Görüşleri

Bu alt başlıkta “Öğretmenlerin Türkiye’de hizmet içi eğitimlerin niteliğinin artmasının önündeki engellere dair görüşleri nelerdir?” sorusuna ait bulgular yer almaktadır. Söz konusu probleme yönelik, çalışmaya katılan öğretmenlere: “Türkiye’de hizmet içi eğitimlerin niteliğinin artmasının önündeki engeller nelerdir? Gerekçeleri ile açıklayabilir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Verilerin analizi sonucunda “Gelişimin Önündeki Engeller” temasına, “Öğretmenden Kaynaklanan Engeller” ve “MEB’den Kaynaklanan Engeller” kategorilerine ulaşılmıştır. Tema, kategori ve kodların sunulduğu tablo şu şekildedir:

Tablo 5

*Öğretmenlerin Türkiye’de Hizmet İçi Eğitimlerin Niteliğinin Artmasının Önündeki Engellere Dair Görüşlerine Ait Tema, Kategoriler ve Kodlar*

Tema	Kategoriler	Kodlar	f
Gelişimin Önündeki Engeller	Öğretmenden Kaynaklanan Engeller	Eğitimlerin faydalı olmayacağına yönelik önyargı	6
		Kendini yetiştirmeye yönelik bir kaygının olmayışı	5
		Resmi zorunluluk gereği mecburen katılma	3
		Maddi çıkar (ek ders) elde etme tamahı	2
	MEB’den Kaynaklanan Engeller	Eğitimcilerin nitelikli olmaması	10
		Monoton sunumlar	5
		Yerel ihtiyaçların göz önünde bulundurulmaması	4
		Önceki eğitimlerin olumsuz yansımaları	4
		Bakanlığın köklü bir değişiklik yapmaması	3
		Nitelikli bir planlamadan yoksunluk	3
Programların dar bir zamana sıkıştırılması	2		
Eğitimlere hak etmeyenlerin de gönderilmesi	2		

Tablo 5’e bakıldığında “Öğretmenden Kaynaklanan Engeller” kategorisinde öğretmenler, öğretmenden kaynaklanan engellere yönelik olarak; eğitimlerin faydalı olmayacağına yönelik önyargılarının olduğunu, kendini yetiştirmeye yönelik bir kaygılarının olmadığını, resmi zorunluluk gereği mecburen katıldıklarını maddi çıkar (ek ders) elde etme tamahıyla hareket edenlerin olduğunu söylemişlerdir. “MEB’den Kaynaklanan Engeller” kategorisinde ise öğretmenler bakanlıktan kaynaklanan engellere yönelik olarak; eğitimcilerin nitelikli olmadığını, monoton sunumların öğretmenleri sıktığını, yerel ihtiyaçların göz önünde bulundurulmadan hizmet içi eğitim programlarının hazırlandığını, önceki eğitimlerin olumsuz yansımalarının öğretmenleri olumsuz etkilediğini, bakanlığın köklü bir değişiklik yapmadığını, hizmet içi eğitimlerin nitelikli bir planlamadan yoksun olduğunu, programların dar bir zamana sıkıştırılarak gerçekleştirildiğini ve eğitimlere hak etmeyenlerin de gönderildiğini ifade etmişlerdir. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde hem öğretmenden hem de MEB’den kaynaklanan engellerin olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin, “Türkiye’de hizmet içi eğitimlerin niteliğinin artmasının önündeki engeller nelerdir? Gerekçeleri ile açıklayabilir misiniz?” sorusuna yönelik ifade ettikleri bazı görüşler şu şekildedir:

*“Bazı hizmet içi eğitimler öğretmene zorla veriliyor. Gereksiz gereksiz konuşmalar içinde dinleyici öğretmen zorla getirildiği yerde boğuluyor. Eğitimi veren kişiler nitelsiz. Ya*

adamakıllı hazırlanmamış ya da konunun uzmanı değil. Teorik bilgisi olan biri gelip eğitim veriyor. Olmaz, bu şekilde olmaz." (Ö1)

"İlk engel MEB'in asırlık seminer zihniyeti. Çünkü global anlamda değişen ve gelişen çokça farklı konu gün yüzüne çıkmışken, Türkiye'de hala eski düzen anlatım tarzı ve bürokrasi ile düzenlenen seminerler topyekun değişmeli"(Ö4)

"Bunun için birkaç sebep sayılabilir. Benim görebildiğim kadarı ile hizmet içi eğitimlerin bir kısmı sırf yapılmış olmak için yapılmaktadır. Ucuzdan işi halletme yoluna gidilmektedir. Bana göre iyileşmenin olabilmesi için eğitim merkezlerinin niteliğinin de iyileştirilmesi gerekir ancak yeterli mi? Değil..."(Ö11)

"Bence Türkiye'de hizmet içi eğitimlerin niteliğinin artmasının önündeki en büyük engel yine öğretmenlerin kendileridir. Çünkü öğretmenleri kendi alanlarıyla ilgili gelişmeleri takip etmemektedirler ve kendilerini geliştirmiyorlar. Ayrıca öğretmenler her şeyi bildiklerini sanıyorlar bu da ciddi bir engeldir. İkincisi bazı hizmet içi eğitimlerde(özellikle il dışı olanlarda) öğretmen seçimi liyakatli yapılmıyor. Bu da kendini geliştiren öğretmenin gitmesi gerekirken kendini geliştiremeyen öğretmenin gitmesine neden olmaktadır."(Ö15)

## Öğretmenlerin Öğretmen Niteliğinin Artmasına Yönelik Önerileri

Bu alt başlıkta "Öğretmenlerin öğretmen niteliğinin artmasına yönelik önerileri nelerdir?" sorusuna ait bulgular yer almaktadır. Söz konusu probleme yönelik, çalışmaya katılan öğretmenlere: "Mevcut öğretmenlerin niteliğinin artırılmasına yönelik önerileriniz nelerdir? Nitelikli mesleki gelişim için bir hizmet içi eğitim modeli öneriniz var mı? Varsa nasıl bir model önerirsiniz?" sorusu yöneltilmiştir. Verilerin analizi sonucunda "Öğretmen Niteliğinin Artırılması" temasına, "Öğretmen Niteliğine Yönelik Tavsiyeler" ve "Hizmet İçi Eğitime Yönelik Tavsiyeler" kategorilerine ulaşılmıştır. Tema, kategori ve kodların sunulduğu tablo şu şekildedir:

Tablo 6  
Öğretmenlerin Öğretmen Niteliğinin Artmasına Yönelik Önerileri Beşinci Soruya Ait Tema, Kategoriler ve Kodlar

Tema	Kategoriler	Kodlar	f
	Öğretmen Niteliğine Yönelik Tavsiyeler	Öğretmenlerin okuma, araştırma alışkanlıkları artmalı	2
		Öğretmenler belli periyotlarla makale yazmalı	2
Öğretmen Niteliğinin Artırılması	Hizmet İçi Eğitime Dair Tavsiyeler	Eğitilere dâhil olan öğretmenlere ekonomik katkı sağlanmalı	5
		Üniversiteler/Akademisyenler görev üstlenmeli	5
		Hizmet içi eğitimlerin etkileyici ve cezbedici olmalı	4
		Eğitimler sahada uygulanabilecek şekilde hazırlanmalı	4
		Eğitimler her yıl bir tema çerçevesinde planlanmalı	4
		Öğretmenler performanslarına göre değerlendirilmeli	3
		Öğretmenin ihtiyacına göre programlar hazırlanmalı	3
Eğitimciler nitelikli olmalı	3		

Tablo 6 incelendiğinde "Öğretmen Niteliğine Yönelik Tavsiyeler" kategorisinde öğretmen niteliğinin artmasına yönelik olarak öğretmenler; öğretmenlerin okuma, araştırma alışkanlıklarının artması ve belli periyotlarla makale yazmaları gerektiği tavsiyelerinde bulunmuşlardır. "Hizmet İçi Eğitime Yönelik Tavsiyeler" kategorisine bakıldığında öğretmenler eğitimlerin kalitesinin artmasına yönelik olarak; eğitimlere katılan öğretmenlere maddi teşvikte bulunulması, akademisyenlerin/üniversitelerin sorumluluk alması, hizmet içi eğitimlerin cazibesinin olması, eğitimlerin sahada uygulanabilecek şekilde hazırlanması, eğitimlerin her yıl bir tema çerçevesinde planlanması, öğretmenlerin performanslarına göre değerlendirilmesi, öğretmenin ihtiyacına göre

programların hazırlanması ve eğitimcilerin nitelikli olması gerektiği tavsiyelerinde bulunmuşlardır. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde ise, hizmet içi eğitimlerin organizasyon etkililiğinin artırılması için köklü değişiklikler yapılması gerektiği görülmektedir.

Öğretmenlerin, “Mevcut öğretmenlerin niteliğinin artırılmasına yönelik önerileriniz nelerdir? Nitelikli mesleki gelişim için bir hizmet içi eğitim modeli öneriniz var mı? Varsa nasıl bir model önerirsiniz?” sorusuna yönelik ifade ettikleri bazı görüşler şu şekildedir:

*"Bir öğretmeni nitelik olarak geliştiren en önemli etken yanındaki diğer öğretmendir. Mevzumuz 'Hizmet içi Eğitim Modeli' değil mi? İşte söylüyorum: Hizmet içi dediğimiz şey okulun içidir. Eğitim dediğimiz şey okulun içindedir. Model dediğimiz şey okulun içindeki yanımızdaki öğretmen arkadaşımızdır. O sebepten öğretmenlerin hizmet içi eğitimi okulun içinde uygulanacak bir yöntem ile etkileşim, paylaşım, uyarılma, uygulama ile aktarılmalıdır. Öğretmenleri farklı zamanlarda farklı mekânlarda toplayıp, slâytlarla eğitmeye çalışmak işgüzarlıktan öteye geçemez." (Ö9)*

*"Yıl içerisinde ciddi bir stres ve yük altında olan öğretmenlerin eğitimleri görev yaptıkları ilin dışında kaliteli bir ortamda yapılmalı ve öğretmenler bu ortama ailelerini getirebilmeli ve giderler bakanlık tarafından karşılanmalıdır."(Ö11)*

*"Bakanlık her eğitim-öğretim yılını toplumun inanç değer ve kültürleri kapsamında öğretmenlerin kendilerini geliştirebilecekleri bir isim ile ilan ederek bir yıl içerisinde öğretmen eğitimlerini bu konu üzerine yoğunlaştırmalıdır. Öğretmen niteliğinin toplumun sahip olduğu inanç değer ve kültür kapsamında geliştirilmesi gerekmektedir. Kendi yaşadığı toplumun inanç değer kültürüne uzak bir anlayışa sahip öğretmenlerin yetiştirdikleri öğrencilerine de verebileceklerini çok nitelikli olamayacağı ortadadır." (Ö13)*

## Tartışma Sonuç ve Öneriler

Araştırmada ilkin nitelikli bir öğretmenin sahip olması gereken özelliklere cevap aranmıştır. Katılımcıların, kişilik ve karakter özellikleri ve mesleki özellikler hakkında genellikle bir öğretmenin sahip olması gereken ana özellikleri ifade ettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin kişilik ve karakter özellikleri açısından katılımcıların en çok vurgu yaptıkları üç faktör olan ‘toplumsal değerleri içselleştirme’, ‘güçlü iletişim becerileri’ ve ‘rol-model olma’nın bir öğretmenin kişiliğinde bulunması gereken en önemli özellikler olduğu düşünülebilir. Öğretmenlerin bu özellikler konusunda yeterliliklerini artırmaları için istekli, gayretli ve daima gelişim gayreti içerisinde olması önemlidir (Semerci, 2003). Ayrıca katılımcılara göre, bir öğretmenin mesleğini sevmesi, liderlik ve yaratıcılık becerilerine sahip, güvenilir, sabırlı ve fedakâr olması gibi unsurların öğretmenin niteliğine değer katacağı kabul edilebilir. Katılımcıların tamamının bir öğretime pedagojik tecrübenin olmazsa olmaz bir özellik olduğunu ifade etmiş olmaları önemlidir. Öğretmenler, bu mesleğin onlara yüklediği sorumluluğu layıkıyla ifa edebilmeleri için bu mesleğin değer sistemlerine göre davranabilmelidir (Bursalıoğlu, 2002). Çalışmaya dâhil olan 15 öğretmenin de üzerinde ittifak ettiği tek madde ‘pedagojik tecrübe’ olmuştur. Bir öğretmenin mesleğini icra ederken pedagojik tecrübeden yoksun olması onun niteliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Dolayısıyla bunun farkında olan katılımcıların her biri pedagojik tecrübeye sahip olmanın önemine dair düşüncelerini ifade etmiştir. Öğretmenin pedagojik tecrübeye sahip olmadan görevini sürdürmesi verdiği eğitimin kalitesini de önemli oranda olumsuz yönde etkileyebilir. Okulların yalnızca yeterli sayıda öğretmen ihtiyacı yoktur. Okulların, mesleğini seven, mesleğini icra ederken kendisinden beklenenlerin farkında olarak hareket eden bir pedagojik tecrübeye sahip öğretmenlere ihtiyacı vardır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. Maddesinde “Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.” ifadesi yer almaktadır (MEB, 1973). Bu ifadeye göre bir “ihtisas mesleği olan öğretmenlikte pedagojik tecrübe oldukça önem arz etmektedir. Katılımcıların çoğu yenilik ve değişimin öğretmeni canlı tutacağını

düşünmektedir. Değişimin, hayatın doğasında olduğu ve günümüz dünyasında baş döndürücü bir şekilde hızlanarak arttığı göz önünde bulundurulursa; bir öğretmenin yenilik ve değişikliklere ne kadar açık olması gerektiğinin önemi görülebilir. Günümüzün hızlı değişiminde zamana ayak uydurabilecek nitelikte bireyler yetiştirebilmek için öğretmenlerin değişime ve yeniliğe daima açık olması gereklidir (Kocasarac ve Karataş, 2018). Bir öğretmenin ideal değerler peşinde koşması, o öğretmenin psikolojik yorulma eşiğini önemli oranda artırabilir. Bu sebeple bir öğretmenin idealist olması onun çalışma özveri ve azmini artırabilir. Bütün bu ifade edilen niteliklerin vücut bulmasında en önemli faktörlerden birinin sınıf yönetimi becerisi olduğu düşünülebilir. Öğretmen sınıfını yönetebildiği oranda nitelikli bir eğitim-öğretim ortaya koyabilir. Öğretmen, öğrencilerinin motivasyonunu artıracak şekilde uygun bir sınıf ortamı oluşturabilmeli, öğrencilerinin sorumluluklarını geliştirebilecekleri ve davranışlarını organize edebilecekleri bir sınıf ortamı yaratabilmelidir. Bu yönüyle öğretmen etkili bir öğreticiyen, aynı zamanda nitelikli ve etkin bir yönetici olmak durumundadır (Korkut ve Babaoğlu, 2010). Merhamet ve sevgi dolu bir şekilde eğitimin bütün paydaşlarıyla işbirliği halinde olması kendisinin sahip olduğu nitelikten çevresinin de beslenmesine sebep olabilir.

Araştırmada ikinci olarak Türkiye’deki öğretmenlerin nitelik profili öğretmenlerin gözünden ortaya konulmaya çalışılmıştır. Katılımcıların cevapları irdelendiğinde, öğretmenlerin genelinin niteliksel açıdan zayıf olduğu görüşü ortaya çıkmıştır. Katılımcıların, öğretmenlerin zayıf yönlerine yönelik daha fazla değerlendirme yaptıkları belirlenmiştir. Türkiye’deki öğretmenlerin nitelik eksikliğine odaklanan çalışmalara bakıldığında da nitelik eksikliğinin genel olarak öğretmen yetiştirme eğitim programlarının eksikliğinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (bkz. Akdemir, 2013; Bümen, Alev, Çakar, Gonca ve Veli, 2012). Katılımcılara göre, güçlü yönler değerlendirildiğinde öğretmenlerin merhamet ve sevgi dolu olmalarının ön plana çıktığı, zayıf yönler değerlendirildiğinde ise, öğretmenlerin kendilerini yetiştirmeye yönelik bir iştihak halinde olmadıkları, aksine öğretmenlerde bir isteksizliğin hâkim olduğu görüşü ağırlık kazanmaktadır.

Araştırmada üçüncü olarak gerçekleştirilen hizmet içi eğitim çalışmalarının nitelik açısından ne durumda olduğu konusunda öğretmenlerin görüşüne başvurulmuştur. Verilen cevaplar irdelendiğinde katılımcılar, mesleki gelişim için gerçekleştirilen seminer çalışmalarını değerlendirirken; öğretmenlerin kendi aralarında sosyalleşmeye imkân sağlaması yönüyle seminer çalışmalarını değerli bulduklarını fakat mesleki gelişime katkı sağlaması yönüyle etkisinin zayıf olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar ayrıca MEB’in gerçekleştirdiği merkezi/yerel hizmet içi eğitimleri de olumlu ve olumsuz yönleriyle değerlendirmişlerdir. Değerlendirmelerde hizmet içi eğitimlerin güçlü yönlerine ilişkin ifadelerin oldukça az, zayıf yönlerine ilişkin ifadelerin oldukça fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Güçlü yönlere yönelik öğretmenlerin bir araya gelmesine olanak sağlaması ve mesleki tecrübeye katkıda bulunması değerlendirmeleri yapılmıştır. Eğitimcilerin nitelik problemi, ihtiyaca dönük programların yapılmayışı, izleme-değerlendirmenin olmayışı, gelişime katkı sağlamaması, ‘formalite’ olarak görülme önyargısı, uygun olmayan fiziksel mekânlarda yapılması, teşvik edilmemesi, katılımcı sayısının sınırlı tutulması gibi çok sayıda önemli eksiklikten bahsedilmesi hizmet içi eğitimlere yönelik köklü reformların gerçekleştirilmesi gerektiğini gerekli kılmaktadır. Katılımcıların bu husustaki değerlendirmeleri dikkate alındığında hizmet içi eğitim kurumlarının öğretmen niteliğinin artmasına üst düzey katkı sağlamadıkları düşünülebilir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dair yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine dair görüşleri genel olarak olumlu değildir (Aydoğan, 2002; Çiftçi, 2008). Bunun nedeni olarak da mesleki gelişim çalışmalarının oldukça sıkıcı, genelde anlatıma dayalı olması ve uygulamaya yönelik çalışmaların yapılmayışı görülmektedir (Kıldan, 2008). Araştırmada dördüncü olarak hizmet içi eğitimlerin niteliğinin artmasının önündeki engeller belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin kendilerini yetiştirmeye yönelik kaygılarının olmayışı, eğitimleri faydasız görmeleri, maddi çıkar elde etme algısı gibi öğretmenden kaynaklanan olumsuzlukların öğretmenlerin niteliğinin artmasına engel olduğu görülmektedir.

Araştırmada beşinci olarak öğretmen ve hizmet içi eğitimlerin niteliğini artırmaya yönelik çalışma grubundaki öğretmenlerden tavsiyeler alınmıştır. Öğretmenlerin kendi niteliklerini artırması konusundaki tavsiyelere bakıldığında öğretmenlerin okuma, araştırma alışkanlıklarının oluşması gerektiği ön plana çıkmaktadır. Görüşmelerde toplumun okuyan ve araştıran bir özelliğe sahip

olmadığı ve bu durumun öğretmenleri de etkilediği, okuma ve araştırmaya ilgi duyma hususunda yeterli seviyede olmayan öğretmenlerin niteliksel açıdan da donanımlı olamadığı değerlendirilmeleri göze çarpmaktadır. Konan ve Vuslat'ın (2013) 463 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmaya göre, öğretmenlerin %59'u düzenli olarak kitap okumamaktadır. Bu veri öğretmenler içerisinde düzenli bir şekilde okuma alışkanlığına sahip olmayanların oranının yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışma grubu tarafından, öğretmenlerin okuma ve araştırma bilinç seviyelerini yükseltici çalışmaların yapılması elzem görülmektedir. Hizmet içi eğitimlere yönelik tavsiyeler analiz edildiğinde; öğretmenlere maddi teşvik sağlanması, üniversite ve akademisyenlerin sorumluluk alması, eğitimlerin cazibesinin olması, ihtiyaca göre programların hazırlanması, eğitimcilerin nitelikli olması gibi tavsiyelerin hizmet içi eğitim çalışmalarında var olan zayıf yönleri güçlendirmeye yönelik tavsiyeler olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 58,59'unun 40 yaş ve altında olduğu göz önünde bulundurulduğunda hizmet içi eğitimlerin zayıf yönlerinin telafi edilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır (MEB, 2021). Katılımcıların tavsiyeleri genel olarak değerlendirildiğinde icracı konumdaki kurumların ciddi değişiklikler gerçekleştirmesi gerektiği, öğretmen gelişiminde oldukça önemli bir pozisyonda olan Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün bu hususta büyük bir çaba sarf etmesi gerektiği gibi hususlar öne çıkmaktadır.

Bu çalışmada elde edilen bulgulardan hareketle mesleki gelişim çalışmalarının kalitesi oranında öğretmen, öğretmenin niteliği oranında ise eğitim-öğretimin daha nitelikli bir boyut kazanabileceği sonucu çıkarılabilir. Yine bulgulara göre, nitelikli öğretmenin sahip olması gereken nitelikler hususunda öğretmenlerin olumlu kişilik ve karakter özelliklerine sahip olmasının onların rol model olmaları sebebiyle gerekli olduğu ve mesleklerini de profesyonelleşerek icra etmeleri gerektiği sonucu dikkate değerdir. Çalışma grubu öğretmenlerinin, öğretmenlerimizi merhamet ve sevgi dolu olmaları açısından güçlü görmeleri ve yeniliğe açık olmama ve yeterliliklerini artırmada istiyaklı olmamaları tespiti dikkate alınması gereken bir durumdur. Eğitim-öğretim sezonunun başında ve sonunda mesleki gelişim için icra edilen seminer çalışmalarının daha nitelikli olması gerektiği ve zayıf yönlerinin giderilerek teşvik edici yönlerinin artırılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Hizmet içi eğitim çalışmalarının zayıf yönlere yönelik maddelerin sayısının fazla olmasına karşın güçlü yönlere yönelik maddelerin az olması üzerinde önemle durulması gereken bir sonuçtur.

Katılımcıların hizmet içi eğitimlerin niteliğinin artmasının önündeki öğretmenden kaynaklanan önyargı, kendini yetiştirme konusunda isteksizlik gibi engellere vurgu yapmakla birlikte bakanlığın eğitimleri organize etmedeki eksikliklerine daha çok dikkat çekmeleri önemli görülebilir. Mevcut öğretmenlerin niteliğinin artması için öğretmenlerin kendilerini bireysel olarak yetiştirmelerinden ziyade, daha çok ilgili kurumlar tarafından disiplinli ve teşvik edici reformların gerçekleştirilmesi ve bu reformların uygulanması yönündeki katılımcı görüşleri dikkat edilmesi gereken diğer önemli bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Eğitimcilerin nitelikli olmayışı, monoton sunumlar, yerel ihtiyaçların gözatılmemesi, önceki eğitimlerin olumsuz yansımaları, programların niteliksizliği, dar zamana sıkıştırılarak icra edilmesi, eğitimlere hak etmeyenlerin de gönderilmesi gibi MEB'den kaynaklanan eksikliklerin her birinin tek tek dikkate alınarak köklü reformların süreç içerisinde gerçekleştirilmesi hizmet içi eğitimleri öğretmenlerin niteliğini artırma hususunda verimli hale getirebilir.

Bugün öğretmen eğitimi ülkemizin en çok önemsenmesi gereken problemlerinden birisidir. Bu çalışmada da bizzat sahada olan öğretmenler üzerinden öğretmen niteliğine, yapılan eğitim çalışmalarının öğretmenlerin gelişimine ne kadar etki ettiğine dair değerlendirmelere yer verilmeye çalışılmıştır. Elde edilen değerlendirmeler göstermektedir ki, birçok alanda giderilmesi gereken eksiklikler vardır. Öğretmen eğitimi bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak sorunların giderilmesi için uzun soluklu ve kalıcı programlar üretilmedikçe problemler devam edecektir.

Öğretmenlerle gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde elde edilen bulgulara dayalı olarak yapılan öneriler hizmet içi eğitimlerin zayıf yönlerinin iyileştirilmesine yönelik olacaktır. Öneriler şu şekilde sıralanmıştır:

- Mevcut öğretmenlerin mesleki gelişimi önemli bir mevzudur. Bu yüzden Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (ÖYGM) çatısı altında bir uzman danışma kurulu kurulmalı ve hizmet içi eğitimlerin aksayan yönleri ortaya çıkarılmalıdır. Bu kurulda eğitimin bütün paydaşları ve özellikle her branşın nitelikli öğretmenleri olmalıdır.
- ÖYGM'ye bağlı Hizmet İçi Eğitim Enstitüleri, öğretmenlerin sürekli ve çok yönlü beslenebileceği şekilde cazip hale getirilerek mesleki gelişimin gözde kurumları olmalıdır. Liyakat sahibi eğitimcilerin bu enstitülerde istihdam edilerek enstitülerin nitelikli hale getirilmesi önemlidir.
- Sene başı ve sonunda icra edilen seminer çalışmaları hakkında öğretmenlerde oluşmuş olan “faydasız, formalite, gereksiz, zaman kaybı” gibi önyargıların giderilebileceği şekilde uygulamaya dayalı faaliyetler planlanabilmelidir.
- Mesleki gelişime yönelik hazırlanan programlarda öğretmenlerin etkili öğretimi gerçekleştirmeye yönelik yönleri güçlendirilmeye çalışılırken bir yandan da öğretmenlerin kişilik ve karakterlerinin gelişmesine katkı sunacak çalışmalar yapılabilirdir.

### Araştırmacıların Katkı Oranı

Bu çalışmada her iki yazarın da katkı oranı %50'dir.

### Çıkar Çatışması

Bu çalışmada çıkar çatışması oluşturabilecek herhangi bir durum söz konusu değildir.

**Açıklama:** Bu çalışma, birinci yazarın 2021 yılında yayımlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

### Kaynaklar

- Akdemir, A. S. (2013). Türkiye'de öğretmen yetiştirme programlarının tarihçesi ve sorunları. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 15-28.
- Aydoğan, İ. (2002). *MEB ilköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin personel geliştirmeye ilişkin görüşleri (Kayseri ili örneği)*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Berg, B. L. ve Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bümen, N. T., Alev, A., Çakar, E., Gonca, U. ve Veli, A. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 31-50.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cüceloğlu, D. (2008). *Anlamlı ve coşkulu yaşam için savaşçı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çalışıcı, B. (2019). *2006-2018 yılları arasında Türkiye'de öğretmen yetiştirme politikalarına ilişkin bir değerlendirme*. Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı, Ankara, Türkiye.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.

- Çiftçi, E. (2008). *Türkiye’de milli eğitim bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmetiçi eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Elçiçek, Z. ve Yaşar, M. (2016). Türkiye’de ve dünyada öğretmenlerim mesleki gelişimi. *Electronic Journal of Education Sciences*, 5(9), 12-19.
- Gürses, M. (2011). *Sınıf öğretmenlerinin etkili öğretimi sağlamaya ilişkin görüşlerinin incelenmesi* Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Kıldan, A. O. (2008). *Yapılandırmacı yaklaşıma göre okul öncesi öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimin öğretmen-çocuk ve öğretmen ebeveyn ilişkilerine etkisi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kiraz, Z. ve Dursun, F. (2015). Pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının aldıkları eğitime ilişkin algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 1008-1028.
- Kocasaraç, H. ve Karataş, H. (2018). Yenilikçi öğretmen özellikleri: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 34-57.
- Konan, N. ve Vuslat, O. (2013). Öğretmenlerin okuma alışkanlıkları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 87-103.
- Korkut, K. ve Babaoğlu, E. (2010). Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 146-156.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu*. <https://mevzuat.sitesi.web.tr/milli-egitim-temel-kanunu/madde/43/> adresinden 31.05.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2019). *2020 Ocak sözleşmeli öğretmenlik ataması sonucu oluşan taban puanlar*.[http://personel.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2020\\_03/19115547\\_taban\\_puan\\_yeni.pdf](http://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_03/19115547_taban_puan_yeni.pdf) adresinden 29.03.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2020). *Milli Eğitim istatistikleri örgün eğitim*. [http://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2020\\_09/04144812\\_meb\\_istatistikleri\\_orgun\\_egitim\\_2019\\_2020.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2019_2020.pdf) adresinden 13 Mart 2021 tarihinde erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2021). *Meb "2021 yılı idare faaliyet raporu" yayınlanmıştır*. <http://sgb.meb.gov.tr/www/meb-2021-yili-idare-faaliyet-raporu-yayinlanmistir/icerik/440> adresinden 31.06.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi. (2019). *2019 KPSS lisans oturumlara göre aday sayıları*. <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2019/KPSS/sayisalbilgiler29082019.pdf> adresinden 29.03.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Özet, İ. (2014). *Kent araştırmaları ve nitel yöntem*. Yüksek Lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Isparta.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Seferoğlu, S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 58, 40-45.



- Selçuk, Z. (2020). "Atanamayan öğretmenler sorunu" bakan Ziya Selçuk cevapladı. <https://www.mebpersonel.com/meb/atanamayan-ogretmenler-sorunu-bakan-ziya-selcuk-cevapladi-h236057.html> adresinden 29.03.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Semerci, Ç. (2003). Eğitim sisteminde öğreticilerin kalitesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 203-210.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(8), 597-608.
- Üstüner, M. (2004). Geçmişten günümüze Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve günümüz sorunları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(7), 1-15.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 23(112), 7-17.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

The teaching profession is of great importance for a society to continue its development in a healthy way for generations. It is widely accepted that teachers should have a stance in line with the essence of the teaching profession, while continuing their development in general culture, teaching profession knowledge and field knowledge, which are the general qualifications of the teaching profession. In addition, teachers' personalities and characters should be suitable for the profession, they should internalize the national and spiritual values of the society, and they should comply with universal values in their attitudes and behaviors; It is considered important to be a role model to both his students and parents in the classroom and school with his kindness, self-sacrifice, uninterrupted determination and patience. If teachers can be trained qualified and equipped, the quality of education can increase in proportion to the quality of the teachers. For this reason, continuous improvement of teachers' qualifications through in-service training in the context of the specified characteristics is considered important for the construction of the future of the society.

This study aims to reveal the opinions of teachers about the effect of in-service training for professional development on teacher quality. In this direction, the following questions were tried to be answered:

- 1) What are the teachers' views on qualified teachers?
- 2) What are the teachers' views on the current situation of teacher qualification?
- 3) What are the teachers' views on in-service training practices?
- 4) What are the teachers' views on the obstacles to increasing the quality of in-service training in Turkey?
- 5) What are the teachers' suggestions for increasing the quality of teachers?

### **Method**

This study was designed with a qualitative research method and the case study method, which is one of the patterns of this method, was used. The study group of the research was composed of teachers working in various schools in accordance with the purpose of the research. The study group consisted of 15 teachers. While determining the study group of this research, which was designed with the case study model, both criterion sampling and maximum variation sampling were chosen from purposive sampling methods. While forming the study group, the criteria of having served at least five years and taking an active role in public schools were taken into consideration within the framework of criterion sampling. Within the framework of maximum diversity sampling, the diversification of educational status as undergraduate, graduate and doctoral degrees, the fact that they work in different provinces and districts, and the diversification of branch diversity by considering other criteria were taken into consideration. For this research, 15 teachers working in primary, secondary or high school were voluntarily included in the study.

It was thought that the most appropriate data collection tool for the research was the interview technique. The interview technique was considered as the best data collection tool to reach the research goals. During the interviews, a semi-structured interview was used as a tool of data collection. In the data analysis process of the research, firstly, the interviews recorded through tape recorders, were transcribed via computer and collected in electronic environment, and a raw data set of 136 pages was created from 15 teachers. The data obtained were analyzed by content analysis method in accordance with the model and purpose of the research. Since this study designed with a case study pattern was aimed to reveal the experiences of the participants, content analysis technique was used in the analysis of the data.

## **Findings**

When the participants were asked: “What qualities should a qualified teacher have? Can you explain?”, they stated that the personality and character traits of a qualified teacher should be competent in role-model and professional skills. When the participants were asked: “How do you evaluate the current teaching staff of Turkey in terms of quality?, Can you explain the teachers' strengths and weaknesses?”, they evaluated the teacher profile of the country and tried to reveal the strengths and weaknesses of teachers. When the participants were asked: “What are your views on the contribution of the current in-service training activities carried out within the framework of professional development to increase the quality of teachers?”, Evaluating them in the context of both seminar activities and in-service training activities, the participants made positive and negative evaluations for both fields of activity. When the participants were asked: “What are the obstacles to increasing the quality of in-service training in Turkey?, Can you explain with the reasons?”, they dealt with the obstacles according to teachers and the Ministry of National Education.

When the participants were asked: “What are your suggestions for increasing the quality of existing teachers? Do you have a suggestion for an in-service training model for qualified professional development? If so, what model would you recommend?”, participants presented their recommendations to teachers and Ministry of National Education.

## **Conclusion, Discussion and Recommendations**

According to the findings, it can be concluded that the more quality the development studies will be, the more qualified the teacher will gain; In proportion to the quality of the teacher, education can gain a more qualified dimension. Moreover, according to the findings, it is noteworthy that teachers have positive personality and character traits regarding the qualifications that a qualified teacher should have, and they should also practice their profession by becoming professional. It must be taken into attention that according to the participants, our teachers are full of compassion and love, but they are not willing to innovate and to increase their competence. It is clear that at the beginning and end of the academic year, seminars conducted for professional development should be more qualified, and to eliminate the weaknesses and to provoke. It is emphasized that although the number of items for weaknesses in in-service training activities is high, the number of items for strengths is low.

It is important that the participants highlighted that factors such as teachers' prejudices and unwillingness to train themselves prevented the quality of in-service training to increase, on other hand, they drew more attention to the shortcomings of the ministry in organizing the trainings. In order to increase the quality of existing teachers, the participatory views on the implementation of disciplined and encouraging reforms by the relevant institutions and the implementation of these reforms rather than the teachers' self-training can be considered as another important result that needs attention. If in the process, radical reforms are carried out one by one according to each of the deficiencies arising from the Ministry of National Education such as lack of qualification of educators, monotonous presentations, disregard for local needs, negative reflections of previous trainings, unqualified programs, execution by squeezing into tight time, sending those who do not deserve training, in-service trainings can be productive in increasing the quality of teachers.

Based on the findings obtained as a result of the interviews with the teachers, the suggestions are listed as follows:

- An expert advisory board should be established under the umbrella of Teacher Training and Development General Directorate and all the failing aspects of in-service training should be revealed. All education stakeholders and especially highly qualified teachers of each branch should be present in this committee.
- In-service Training Institutes should be the favorite institutions of professional development by making them attractive so that teachers can draw advantage from it continuously. It is

important to make the institutes qualified by employing qualified educators in these institutes.

- It should be possible to plan activities based on practice so that prejudices such as "useless, formality, waste of time" formed in teachers about seminar work can be eliminated.