



Uzman Öğretmenlik Eğitimleri Hakkında Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Görüşleri

Opinions of Teachers and School Administrators on Expert Teacher Training

Kadir ARSLAN^{1a}

^a Sınıf Öğretmeni, Hani Şehit Nazım Tuncer İlkokulu, Diyarbakır, Türkiye

ORCID: 0000-0003-4560-293X

kadirarslan21@gmail.com

Burak TAŞ^b

^b Sınıf Öğretmeni, Meşeler Köyü Aktaş Mezrası İlkokulu, Diyarbakır, Türkiye

ORCID: 0000-0002-6621-8614

tasburak083@gmail.com

Anahtar

Kelimeler:

- 1.Öğretmen
- 2.Kariyer basamakları
- 3.Uzman öğretmen
- 4.Başöğretmen

Öz

Öğretmenlik Kariyer Planlaması ve Öğretmenlik kariyer basamaklarının hayata geçirilmesi uzun süreden beri tartışılmakta olan konular arasında yerini korumuştur. Bununla ilgili olarak Milli Eğitim Bakanlığı 12 Mayıs 2022 de öğretmenlik meslek kanununun sistematığına ilişkin bir yönetmelik yayımladı. Bu yönetmelikle beraber öğretmenlik kariyer basamakları; aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağı olarak ayrılmıştır. Bu kariyer basamakları hizmet esasına ve yılına dayanan, çeşitli mesleki çalışmalar, izlenmesi ÖBA(Öğretmen Bilişim Ağı)'da zorunlu olan eğitim videoları ve MEB'in yapacağı sınavdan başarılı olma kriterlerine dayandırılmıştır. Yayımlanan bu yönetmelikte Uzman Öğretmenlerin izlemesi gereken video süresi 180 saat iken, başöğretmenler için bu süre 240 saati bulmuştur. Bu çalışmanın temel amacı aday uzman öğretmenlerin ve yöneticilerin izledikleri eğitim videolarına ilişkin kişisel görüşlerini belirlemektir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olan durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Diyarbakır ilinde devlet okullarında çalışan aday uzman öğretmenler ve yöneticiler oluşturmaktadır. Amaçlı örneklem türlerinden ölçüt örneklem kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak da yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, verilerin analizinde ise betimsel analiz kullanılmıştır.

Keywords:

- 1.Teacher
- 2.Career ladder
- 3.Expert teacher
- 4.Head teacher

Abstract

Teaching Career Planning and the implementation of the teaching career ladder have been among the topics that have been discussed for a long time. In this regard, the Ministry of Education published a regulation on the systematics of the teaching profession law on May 12, 2022. In this regulation, teaching career ladder are expressed as candidate teacher, teacher, expert teacher and head teacher. These career steps are based on various professional studies based on the basis and year of service, training videos that are mandatory in the ÖBA (Teacher Information Network) and the criteria of success in the exam to be held by the Ministry of National Education. In this published regulation, while the video duration to be watched by Expert Teachers is 180 hours, this period has reached 240 hours for head teachers. The aim of this study is to determine the opinions of candidate expert teachers and administrators about the Training Videos. In the study, the case study design, which is one of the qualitative research designs, was used. The sample of the study consists of candidate expert teachers and administrators working in public schools in Diyarbakır. Criterion sampling was used from the purposeful sample types. A semi-structured interview form was also used as a data collection tool, and descriptive analysis was used in the analysis of the data.

¹ Sorumlu yazar/Corresponding author

Geliş Tarihi:
12.05.2023
Kabul Tarihi:
29.07.2023
Yayın Tarihi:
29.12.2023

Atıf: Arslan, K. ve Taş, B. (2023). Uzman öğretmenlik eğitimleri hakkında öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 137-149. <https://doi.org/10.60107/maunef.1296486>

Citation: Arslan, K. & Taş, B. (2023). Opinions of teachers and school administrators on expert teacher training. *MAUN Journal of Education*, 3(2), 137-149. <https://doi.org/10.60107/maunef.1296486>

Giriş

Günümüz yüzyılında insana yöneltilen önem ve değer sürekli değişmektedir. Farklı bir dünya düzeninden, küreselleşmeden, dünyaya açılmadan, yeniden yapılanmadan, değişimden ve gelişimden söz edilmektedir. Örgüt içinde bu gelişmelere ayak uydurabilmeleri için eğitim yoluyla bireylerin de araştıran, sorgulayan, problem çözebilen, kritik düşünebilen, öğrenmeyi öğrenen, bilgiyi üretebilen, düşündüklerini kolayca ifade edebilen, yaratıcı, esnek, teknolojiyi kullanabilen, karar verebilen ve takım çalışması yapabilen özelliklere sahip olmaları beklenmektedir (Borich, 2000; Burden ve Byrd 1999).

Bir örgütte insan kaynaklarına ileri derecede önem veren çağdaş örgüt ve yönetim kuramları vardır. Bu kuramlara göre bu işi yapan insan kaynakları, örgütün etkililik derecesinin yükselmesinde ya da düşmesinde asıl rol oynayan kaynaklardır. Bu nedenle bu insan kaynaklarının sürekli kendilerini yetiştirmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda insanlar, örgütte iyi bir yere gelebilmek, örgütteki işleri en iyi biçimde yapabilmek ve örgütü ileri taşımak için kendini sürekli yetiştirmekle yükümlüdür (Başaran, 1992).

Var olan örgütsel yapının başarısı ve bu örgütsel yapının devamı paydaşlarının becerileri ve niteliklerine bağlıdır. Örgütsel yapıyı etkili kullanmak paydaşların potansiyellerini verimli bir şekilde kullanmasına bağlıdır (Bursalıoğlu, 2010). Gelişmekte olan ve gelişmiş toplumlarda eğitim sistemi, ülkelerin gelişiminde oldukça önemli bir rol oynamıştır. Ekonomik kalkınma ve eğitim ilişkisi çoğu zaman birbirinin ardılı olagelmış ve bu tür ekonomik sıçramalar insan kaynağını etkili ve kazançlı kullanmanın önemli olduğunu göstermiştir. Her alanda olduğu gibi eğitim ile ilgilenen paydaşların donanımlı olması ve belirli bir bilgi birikimine sahip olunması gerektiği istenen bir durumdur. Bu sebeptendir ki öğretmenlerin seçimi, üniversitelerde yetiştirilmeleri ve mesleğe atanmaları önemli bir durum teşkil etmektedir (İş ve Birel,2022).

Nitelikli insan yetiştirmek ve vatandaşlık eğitimi vermek bir ülkenin eğitiminin temel amaçlarındandır. Bu nedenle ülkelerin eğitim sistemi; yetiştireceği insan gücü, oluşturduğu insan modeli ve eğitim felsefesi ile belirlenmektedir (Karagözoğlu, 2003).

Öğretmenlik mesleği Alkan' göre (1998) uzmanlık becerisi, akademik gerektiren bilgi beceri, mesleki formasyon, sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel aşamalara sahip bireylerin yaptığı meslek olarak tanımlanmaktadır. Ünal ve Ada'ya göre (2001) ise alan bilgisine sahip, genel kültür anlamında donanımlı, mesleki açısından bilgi gerektiren öğretme ve öğrenme sürecinin yürütülmesinden sorumlu olan bireylerin yaptığı meslek olarak ifade edilmektedir.

Eğitim retim işlerinin temelinde üretmenler yer almaktadır. Başarılı retmenler; bireylerin gelişimine katkı sağlayacak, toplumun beklentisini karşılayacak, ağdaş bilgi birikimine sahip retmenlerdir. Eğitimdeki verimlilik sorununu çözmede büyük rol oynayan üretmenler planlayıcı ve uygulayıcı konumundadır (Bilen, 1996). lkeler, geleceklerini sağlam temeller üzerine inşa etmek isterse bunun yolu iyi bir eğitimden geçer. Eğitimin tüm ülkeler için önemli olduğu düşünüldüğünde, retmenlik mesleğinin önemi ortaya çıkmaktadır. retmenlerin başrolde olmasıyla birlikte bir ülkenin kalkınması, refah düzeyinin artması ve lkeadaki vatandaşların sosyalleşmesi kaçınılmazdır (zden, 2020).

Yetiştirme sanatı olan retmenlik mesleği, yetişmekte olan ailesi, çevresi, milleti ve nesli için iyi birer insan ve iyi birer vatandaş olarak yetiştirmek olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda retmenlik mesleği, eğitim alanı ile ilgili kültürel, toplumsal ve bilimsel alanda ve kendi uzmanlık alanında bilgi ve beceriye sahip, akademik çalışma ve mesleki formasyon gerektiren profesyonel bir meslektir (Tezcan, 2021). Ayrıca sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş aşamasıdır. retmen eğitimde renciyi bilgi ile donatır ve renci kontrolünü tamamıyla elinde tutar (Aydın, 2015). Sadece eğitim ve üretimle ilgilenen bir meslek değil aynı zamanda sosyokültürel ve bilimsel alana sahip, beceri ve uzmanlık isteyen, insan davranışlarını değiştirme becerisine sahip bir meslektir (Alkan, 1998).

Enformasyon, teknoloji, bilim ve diğer alanlardaki değişimler, retmeni bir değişim sürecine sürüklemiştir. Bu değişim ve gelişim süreci geçmişteki bilgilerin kısa sürede değişiklik göstermesine ve geçerliğini kaybetmesine neden olmuştur. Başka bir ifadeyle bu değişime ayak uyduramayan üretmenin, becerilerinin ve bilgilerinin sorgulanmasına ve en sonunda da üretmenin bu renme ve üretme süreçlerinde sistemde kendisine yer bulamamasına neden olmasına ve sistemin dışına itilmesine sebep olmuştur. Bu sebeple üretmenin mesleki gelişiminde kendisine, niversitelere, Milli Eğitim bakanlığına bazı sorumluluklar yüklemiştir (Kaplan & Gülcan, 2020). retmenlerin hak ve sorumlulukları ile retmenlik mesleğine ilişkin uluslararası standartların ele alındığı retmenlerin Statüsüne İlişkin ILO/UNESCO Tavsiye Kararı, hkmetler arası bir konferansta 5 Ekim 1966 yılında kabul edilmiştir. retmenlere yönelik pek çok öneride bulunan bu raporda, retmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek olduğu ve profesyonel standartlara ve uygulamalara sahip olması gerekliliği dile getirilmiştir. Bu raporla birlikte, retmenlik mesleği için önemli standartlar ortaya konulmuş ve bu toplantının tarihi olan 5 Ekim, Dünya retmenler Günü olarak kutlanmaya başlanmıştır. Benzer rapor olan ve yine UNESCO tarafından hazırlanan Herkes İçin Eğitim (EFA) raporlarında yer alan önerilerde üretmenin diğer tüm eğitim paydaşlarından ayrı bir yere konulmuş, her için retmen olduğu dile getirilmiştir. Bu sebeple, bir mesleği ifa edebilmek, o mesleğe sahip olan görevlilerin bazı görev ve sorumlulukları yerine getirebilmesi kanunlara ihtiyaç duyulmasını gerektirmiştir. Bazı meslek çalışanlarının, 2914 sayılı Ykseğretim Personel Kanunu, 3458 Sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun, 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu vb. meslek kanunlarına sahiptir. Dünyada birçok ülke, retmenlik meslek kanununa sahiptir. Almanya, İngiltere, Kanada, in gibi lkeler

Öğretmenlik Meslek Kanunu olan ülkelerdir. Türkiye de ise Öğretmenlik mesleği kanunu, başka kanunlar içerisinde kendisine yer bulmuştur. 14 Şubat 2022 de getirilen Öğretmenlik Meslek Kanunu ise başlı başına bir kanun olarak kendisine yer bulabildi(TEDMEM, 2022). Öğretmenlik mesleği 2005 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğiyle; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Bu yönetmelikte yer alan kariyer kavramı; öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikleri elde ederek meslekte ilerlemek şeklinde tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2005).

Milli Eğitim Bakanlığı eğitimde gelişimi sağlamak için, öğretmenlerin kendilerini geliştirmesini yenilikleri takip etmesini, araştırmasını, bilimsel gelişmeleri izlemesini ve eğitim sistemi içerisindeki rolünü yerine getirmesini öngören birtakım yeni düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Bu bağlamda, kariyer basamakları uygulaması; öğretmenlerin sürekli bir gelişim içerisinde olmanın, kendini yenilemenin ve gelişmeleri takip edebilmenin eğitimdeki belli başlı problemleri çözmek için bir fırsat olduğu anlaşılmıştır (Demir,2011).

Dağlı (2007), ilköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine yönelik görüşlerini belirlemek için yaptığı araştırmasında, bu kariyer basamakları ile ilgili birbirinden farklı görüşlerin olduğu ve öğretmenlerin görüşleri arasında ciddi farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlik mesleğinin bir uzmanlık mesleği olduğu ve öğretmenlerde aranacak temel niteliklerin genel kültür, özel alan bilgisi ve mesleki nitelikler olduğu birçok kaynakta belirtilmektedir. MEB tarafından 2005 yılında yayınlanan Resmi Gazete' de "Öğretmen Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği" öğretmenlik kariyerini aday öğretmenlik sonrasında geçerli olmak üzere öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak belirlemiştir (Resmi Gazete, 2005). Bu programda 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitimleri için öğretmenlere "Öğrenme ve Öğretme Süreçleri, Ölçme ve Değerlendirme, Özel Eğitim ve Rehberlik, Eğitim Araştırmaları ve Ar-Ge Çalışmaları, Eğitimde Kapsayıcılık, Çevre Eğitimi ve İklim Değişikliği, Sosyal Etkileşim ve İletişim, Dijital Yetkinlik, Güvenli Okul ve Okul Güvenliği" başlıkları adı altında konular belirlenmiştir. (Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı Semineri – MEB PERSONELİ, 2022).

Findell (2008) uzman öğretmen için anahtar fikirlerin tanımlandığını ve anahtar fikirler arasındaki bağlantıların vurgulandığını söyler. Uzman öğretmen dikkatli ve özgün planlar yapar. Bu planlarda esnek hareket eder. Öğrencilerin görüşlerini benimser ve onları dinler. Temel fikirlere ilişkin kavramlara yardımcı olur. "Düşük eşik, yüksek tavan" sorunları temele alır. Öğrencilere yeni fırsatlar sunar. Problemlere çözüm bulabilmek için öğrencileri destekler. Öğrencilerin kendi öğrenmeleri üzerine düşünmelerine destek verir. Bu süreçte ise öğrenciyi asla yalnız bırakmaz.

Uzman öğretmenlik eğitiminde başarılı olma şartı MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan çevrimiçi seminerlerinin hepsinin izlenmesi olarak belirtilmiştir. Yer alan her öğrenme modülünün alt kısımlarında farklı

sayılarda eğitim videoları yer almakta ve bu eğitim videoları istenilen miktarda tekrar edilmektedir. Bu eğitim videoları izlenirken videoları hızlı geçme veya bir sonraki videoya geçiş söz konusu değildir. İlgili eğitim videolarını hızlı geçme veya ileri sarılmasının yasak olduğu belirtilmiştir. Farklı uygulamalar kullanılarak eğitim videolarının tamamını izleyen uzman öğretmen adaylarının tespiti durumunda mevzuat gereğince işlem yapılacağı belirtilmiştir (TEDMEM, 2022). Uzman öğretmen adaylarının bu eğitim sürecinden geçmeleri yasal olarak şartlara bağlanmıştır. Bu bağlamda uzman öğretmenlik eğitimleri hakkında mevcut olan çalışmalar, yeni yapılan çalışmaların yapılması açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla ülkemizde öğretmen ve okul yöneticilerinin uzman öğretmenlik eğitimleri görüşlerini inceleyen araştırmanın yapılacak yeni çalışmalara yol göstereceği ve kaynak olarak kullanılacağı düşünülmektedir. Bu nedenle uzman öğretmenlik eğitimleri hakkında öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerini betimsel analizi tekniği kullanarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik “Uzman öğretmenlik eğitimleri hakkında öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir? problemine ve aşağıda belirtilen alt problemlere yanıt aranmıştır.

Uzman öğretmenlik eğitimleri hakkında öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri;

1. İzlediğiniz eğitim videolarının mesleki gelişiminize katkısı sizce nelerdir?
2. İzlediğiniz eğitim videolarına ilişkin bu modüllere yeni bir modül eklemek isteseydiniz bu modül hangi disiplin ile ilgili olurdu?
3. İzlediğiniz eğitim videolarının zaman, online ve yaz tatilinde uygulanması ile ilgili düşünceleriniz nelerdir? Açıklayınız.
4. İzlediğiniz eğitim videolarında sunumları yapan akademisyenler ve kullanılan materyaller hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
5. İzlediğiniz eğitim videolarını siz hazırlamış olsaydınız hangi yöntem ve teknikleri kullanırdınız?
6. İzlediğiniz eğitim videolarının daha verimli olması için sizce neler yapılabilir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlik Meslek Kanununda uzman öğretmen olabilmek için izlenen eğitimler ile ilgili görüşleri inceleyen bu çalışmada nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiş olup yöntem olarak da durum çalışması kullanılmıştır. Bu araştırma yöntemi, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, olayların doğal ortamında gerçekçi bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir araştırma yöntemidir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Nitel araştırma, insanın kendi çabasıyla sınırlandırdığı ve kendi sırlarını çözmek için geliştirdiği bilgi üretme yollarındandır (Özdemir, 2010). Nitel araştırmalarda sıklıkla başvurulan durum çalışması, sınırlı bir sistemin nasıl çalıştığı hakkında düzenli bilgi toplamak için çoklu veri toplama kullanılarak o sistemin derinlemesine incelenmesidir (Chmiliar, 2010).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Diyarbakır il genelinde, 2022-2023 eğitim – öğretim yılında çalışmakta olan öğretmen ve okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde ise amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, daha önceden belirlenmiş bazı ölçütlerin karşılandığı tüm durumları çalışmak ve gözden geçirmektir (Patton, 2014). Çalışma grubu oluşturulurken araştırmaya katılmaya istekli olma, yaş aralığı, cinsiyet, okul türü, görevi ve çalışma süresi dikkate alınmıştır. Araştırma bu kriterleri karşılayan 10 uzman öğretmen adayı öğretmen ve okul yöneticileri ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Katılımcı Kod	Yaş Aralığı	Cinsiyet	Okul Türü	Görevi	Çalışma Süresi
Ö1	41-50 Yaşarası	Kadın	Ortaokul	Öğretmen	10- 20 Yıl arası
Ö2	41-50 Yaşarası	Erkek	Lise	Öğretmen	21- 30 Yıl arası
Ö3	40 ve Daha az	Erkek	Ortaokul	Yönetici	21- 30 Yıl arası
Ö4	40 ve Daha az	Erkek	Ortaokul	Öğretmen	10- 20 Yıl arası
Ö5	40 ve Daha az	Erkek	İlkokul	Öğretmen	10- 20 Yıl arası
Ö6	40 ve Daha az	Erkek	İlkokul	Öğretmen	10- 20 Yıl arası
Ö7	41-50 Yaşarası	Erkek	İlkokul	Öğretmen	21- 30 Yıl arası
Ö8	40 ve Daha az	Kadın	İlkokul	Öğretmen	10- 20 Yıl arası
Ö9	40 ve Daha az	Kadın	Ortaokul	Öğretmen	10- 20 Yıl arası
Ö10	40 ve Daha az	Erkek	İlkokul	Yönetici	10- 20 Yıl arası

Veri Toplama Aracı

Araştırma için Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan (16.11.2022/393369) Etik Kurul İzni ve Milli Eğitim Müdürlüğünden (16.12.2022/ E-30769799-44-66105158) veri toplamak için izin alınmıştır. Araştırmada verilerin elde edilmesi için veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Görüşme formu altı açık uçlu sorudan oluşturulmuştur.

Görüşme formu seçilen özel bir konuda derinlemesine inceleyip soru sorma, cevabın eksik olması durumunda ise soruları açıklayıcı hale getirip cevapları tamamlama fırsatı sağlayan avantajlı bir yöntemdir (Çepni, 2009). Araştırmadaki görüşme soruları kapsam geçerliliği için alan ve uzman görüşü dikkate alınarak hazırlanmıştır. Soruların hazırlanmasında, soruların kolaylıkla anlaşılmasına ve amacına uygun olmasına özen gösterilmiştir. Güvenilir ve geçerli görüşmeler gerçekleştirmek için uygun zaman ve mekân koşullarına dikkat edilmiştir. Öğretmenler ile görüşmeler yüz yüze yapılmış ve her görüşme yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Görüşme sonunda katılımcıların verdiği cevaplar tekrar okunmuş ve verdikleri cevaplar teyit edilmiştir. Araştırmanın güvenilirliğini gerçekleştirmek amacıyla, öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplar araştırmacılar tarafından incelenip araştırmacıların “Görüş Birliği” ve “Görüş Ayrılığı” gibi maddeler oluşturulmuştur. Daha sonra Miles ve Huberman’ın (1994) belirttiği aşağıdaki formül

kullanılarak güvenilirlik hesaplanmıştır. Güvenirlik = (Görüş Birliği) / [(Görüş Birliği)+(Görüş Ayrılığı)]= 0.89 olarak bulunulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada Aday Uzman Öğretmenlerle yapılan görüşmeler neticesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu analiz tekniğinin seçilmesinin temel nedeni elde edilen verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre yorumlanıp özetlenmesi ile ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu bağlamda araştırmada alınan veriler önce kodlanmış, daha sonra belirlenen kodlardan yola çıkılarak ana temalar belirlenmiştir. Alınan veriler belirlenen kod ve temalara göre düzenlenerek tanımlanmıştır. Temaların içeriği araştırma sorularının kendisini oluşturmuştur. Araştırmada güvenilirliğin artırılması için katılımcıların görüşleri hiçbir değişiklik yapılmadan olduğu gibi aktarılmaya çalışılmıştır. Katılımcılara ait kişisel bilgiler Ö1,Ö2,Ö3.....Ö10 şeklinde kodlanarak verilmiştir.

Bulgular ve Yorum

Birinci Alt Probleme İlişkin Veriler

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun ilk sorusu “İzlediğiniz eğitim videolarının mesleki gelişiminize katkısı sizce nelerdir?” şeklindedir. Birinci alt probleme ilişkin veriler incelendiğinde 1.Katkısı yok veya yetersiz, 2. Güncel Yaklaşımlar, 3. Zengin İçerik ve 4. Olarak da Güncellik kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 2. Eğitim Videolarının Mesleki Gelişiminize Katkısı

S.N	Kod Modülü	f	%	Örnek Cümleler
1	Katkısı yok veya yetersiz	5	50	Ö1:“ Yetersiz bir anlatım vardı. Ders anlatan hocaların çoğu kağıttan okudu.”
2	Güncel Yaklaşımlar	3	30	Ö3:“ Yeni yaklaşımlar, yeni yöntemler eğitim alanındaki çalışmalarına katkı sağladı.”
3	Zengin içerik	1	10	Ö2:“ İçerik yönünden zengin, içerisinde çokça envanter barındırıyor, öğretici buldum.”
4	Güncellik	1	10	Ö10:“ Meslek gelişimiyle ilgili güncel bilgiler sunması yeni yöntem, strateji ve teknikler konusunda aydınlatması etkili oldu.”
Toplam		10	100,00	

Tablo ikide görüldüğü gibi “Eğitim videolarının mesleki gelişiminize katkısı sizce nelerdir? diye sorulduğunda %50 Katkısı yok veya yetersiz, %30 Güncel Yaklaşımlar, %10 Zengin İçerik ve %10 Güncellik olarak sıralandığı görülmektedir. Bu veriler ele alındığında Uzman Öğretmen adayları eğitim videolarının kendilerine katkısının olmadığını ve videoları yetersiz bulduklarını ve bu sebeple geliştirilmesi gerektiği şeklinde ifade edilebilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Veriler

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun ikinci sorusu “ İzlediğiniz modüllere yeni bir modül eklemek isteseydiniz bu hangi modül olurdu?” şeklindedir. İkinci alt probleme ilişkin veriler incelendiğinde 1.Davranış problemleri modülü, 2. Katılımı Artırıcı Modüller, 3.

Öğrencilere yönelik modüller, 4. Öğretmen, öğrenci, veli ile ilgili modüller ve 5. Ders Çalışma modülleri olarak kodlanmıştır.

Tablo 3. İzlediğiniz modüllere yeni bir modül eklemek isteseydiniz bu ne olurdu?

S.N	Kod Modülü	f	%	Örnek Cümleler
1	Katılımı Artırıcı Modüller	2	28,57	Ö4:" Öğretmenlere sunulan bu bilgileri sınıflarında nasıl kullanmaları gerektiğine yönelik örnek olaylar ile anlatılmasını isterdim."
2	Davranış Problemleri Modülü	2	28,57	Ö10:" Öğrencilerin davranış problemleri üzerine bir modül eklemek isterdim."
3	Ders Çalışma Teknikleri	1	14,28	Ö1:" Ders çalışma konusunda modül yapılmasını isterdim."
4	Öğretmen- Veli-Öğrenci İlişkisi	1	14,28	Ö2:" Öğretmen, veli ve öğrenci üçlüsünü kapsayan bir modül daha fazla yol gösterici olurdu."
5	Öğrencilere Yönelik Modüller	1	14,28	Ö3:" Öğrencilere yönelik yeni yöntem ve yaklaşımlar güncellenerek gelişimin sağlanması."
Toplam		7	100,00	

Tablo 3'te ikinci alt probleme ilişkin veriler incelendiğinde %28,57 Katılımı Artırıcı Modüller, %28,57 Davranış Problemleri Modülü, %14,28 Öğretmen Veli Öğrenci İlişkisi Modülü, %14,28 Öğrencilere Yönelik Modül ve %14,28 Ders Çalışma Teknikleri olarak sıralanmıştır. Bu verilere bakıldığında aday uzman öğretmenler online eğitimde bu modülleri de görmek istediklerini ifade etmektedir denilebilir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Veriler

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun 3. sorusu "İzlediğiniz eğitim videolarının zaman, online olması ve yaz tatilinde uygulanması ile ilgili düşünceleriniz nelerdir? Açıklayınız. şeklindedir." Üçüncü alt probleme ilişkin veriler incelendiğinde 1. Eğitime Uygun, 2. Çevrimiçi, 3. Yüz yüze, 4. Mevsimsel şartlara uygun değildi ve 5. İnternet erişim problemi şeklinde kodlanmıştır.

Tablo 4. Eğitim Videolarının Zaman, Tarih ve Diğer Açılar Hakkındaki Görüşler

S.N	Kod Modülü	f	%	Örnek Cümleler
1	Eğitime Uygun	4	33,33	Ö3: "Eğitimlerin online olması ve tekrarının olması zaman açısından güzel. Ayrıca yüz yüze daha aktif çalışmalar yapılabilir.
2	Mevsimsel şartlara uygunluk	4	33,33	Ö10: "Videoların zamanı, online olması ve yaz tatilinde olması çok etkili oldu."
3	Çevrimiçi	2	16,66	Ö6: " Online(çevrimiçi) olması güzel..."
4	Yüz yüze	1	8,33	Ö4: " Öğretmenlerin yaz tatillerinde böyle bir uygulamanın yapılmasını olumsuz olarak değerlendiriyorum. Online olması da etkililiğini azaltan başka bir faktör olarak görüyorum."
5	İnternete erişim problemi	1	8,33	Ö7: "Her öğretmen için zaman, mekan ve tatil sürecinde olması uygun değildi. Özellikle internet

kotası sınırlı alanlar için kaygılı bir durumdu.”

Toplam	12	100,00
---------------	-----------	---------------

Üçüncü alt probleme ilişkin veriler incelendiğinde eğitime uygun kodu %33,33, mevsimsel şartlara uygunluk kodu %33,33, çevrim içi kodu %16,66, Yüz yüze kodu %8,33 ve internete erişim problemi %8,33 olarak sıralanmıştır. Veriler incelendiğinde “ Mevsimsel şartlara uygun” ve “ Eğitime Uygun” kodları eşit dağılmıştır. Bu veriler ele alındığında, eğitimlerin doğru zamanda ve uygun bir dönemde yapıldığı söylenebilir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Veriler

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun dördüncü sorusu “İzlediğiniz eğitim videolarında sunumları yapan akademisyenler ve kullanılan materyaller hakkındaki görüşleriniz nelerdir?” şeklindedir. Dördüncü alt probleme ilişkin veriler incelendiğinde 1. Yetersiz, 2.Tekdüze Anlatım, 3.Somut Materyaller, 4. Yeterli, 5. Yoğun Teorik Bilgiler şeklinde kodlanmıştır.

Tablo 5. Akademisyenlerin Yeterliliği ve Kullanılan Materyallerle İlgili Görüşler

S.N	Kod Modülü	f	%	Örnek Cümleler
1	Yetersiz	7	50,00	Ö6: “ Videoların çoğunluğunda, sadece okuma yapıldı. Herhangi bir uygulama örneği yoktu...”
2	Tekdüze Anlatım	3	21,42	Ö9: “ ... Tekdüze anlatımdan daha fazlası gerekli. “
3	Somut Materyaller	2	14,28	Ö5: “ ... fakat materyal konusunda daha iyi olabilirlerdi.”
4	Yeterli	1	7,14	Ö2: “ Akademisyenler yeterli donanıma sahiptiler ancak...”
5	Yoğun Teorik Bilgi	1	7,14	Ö10: “ Bütün videolarda olmamakla birlikte sunu hazırlayan özet şeklinde sunum (yapan) ve bunu görselleştiren akademisyenlerin sunumu daha etkiliydi.”
Toplam		14	100,00	

Tablo 5’te dördüncü alt probleme ilişkin veriler incelendiğinde “ Yetersiz” kodu %50,00“ Tekdüze Anlatım” %21,42, “ Somut Materyaller” %14,28, “Yoğun Teorik Bilgi” %7,14 ve “Yeterli” %7,14 olarak sıralanmıştır. Bu veriler incelendiğinde aday uzman öğretmenler akademisyenlerin performansını yeterli bulmamış, tekdüze bir anlatım yolu izledikleri sonucuna ulaşmışlardır, denilebilir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Veriler

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun beşinci sorusu “İzlediğiniz eğitim videolarını siz hazırlamış olsaydınız hangi yöntem ve teknikleri kullanırdınız?” şeklindedir. Bu veriler ekseninde 1.Aktif Öğrenme, 2.Soru Cevap Yöntemi, 3. Araştırma-İnceleme Stratejisi, 4.Tartışma, 5.Problem Çözme, 6. Harmanlanmış Öğretim Yöntemi şeklinde kodlara ulaşılmıştır.

Tablo 6. Anlatım Yöntem ve Tekniklerinin Seçimi

S.N	Kod Modülü	f	%	Örnek Cümleler
1	Aktif öğrenme	5	35,71	Ö1: " Aktif öğrenme ve öğretme stratejilerini kullanırdım."
2	Soru cevap yöntemi	3	21,42	Ö3: "...Soru cevap gibi yöntemler kullanılabilirdi."
3	Tartışma	2	14,28	Ö8: " Videoların daha (çok) konuşma ve yeni bilgiler içeren konular olabilirdi."
4	Araştırma-İnceleme Stratejisi	2	14,28	Ö10: "Soru cevap , örnekleme yöntemleri daha çok görsel etkinlikler sunarak, karışık anlaşılması zor kısımları anlatmaya çalışırdım."
5	Problem çözme	1	7,14	Ö2: " Problem Çözme, tartışma yöntemi ve soru cevap yöntemi kullanırdım."
6	Harmanlanmış Öğretim Modeli	1	7,14	Ö6: " Uygulamaya dönük olarak yani uygulama örnekleri olacak şekilde görsel kavram haritaları kullanarak yapmaya çalışırdım., harmanlanmış eğitim modelini kullanmaya özen gösterirdim."
Toplam		14	100,00	

Beşinci alt probleme ilişkin veriler incelendiğinde tablo 6'da, "Aktif Öğrenme" %35,71, "Soru Cevap Yöntemi" %21,42, " Tartışma" %14,28, " Araştırma-İnceleme Stratejisi" 14,28, " Problem Çözme" %7,14 ve " Harmanlanmış Öğretim Modeli" %7,14 şeklinde sıralanmıştır. Bu veriler incelendiğinde aday uzman öğretmenler kendileri için en iyi öğrenme yöntem ve tekniğinin aktif öğrenme olduğu düşüncesindedirler şeklinde değerlendirilebilir.

Altıncı Alt Probleme İlişkin Veriler

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun altıncı sorusu " İzlediğiniz eğitim videolarının daha verimli olması için sizce neler yapılabilir?" şeklindedir. Buna göre 1. Daha çok hazırlık, 2. Harmanlanmış Öğretim Modeli ve Uygulanabilirlik, 3.Zamana Yayma,4. Yüz yüze Eğitim, 5. Aktif Katılım ve 6.İnteraktif Etkileşim şeklinde kodlanmıştır.

Tablo 7. İzlediğiniz Eğitim Videolarının Daha Verimli Olması İle İlgili Görüşler

S.N	Kod Modülü	f	%	Örnek Cümleler
1	Daha çok hazırlık	3	25	Ö1: " Daha hazırlıklı olunması gerekirdi."
2	Harmanlanmış Öğretim Modeli ve Uygulanabilirlik	3	25	Ö6: " Videolarda anlatılan ama uygulamasını göremediğimiz farklılaştırılmış, harmanlanmış, buluş yoluyla vb. eğitim öğretim yöntemlerinin örnek uygulamalarını anlatırdım..."
3	Zamana yayma	2	16,66	Ö4: "Bu videoların daha verimli olması için dar zamanda uygulanmaması, işlevsellik yönünün ön plana çıkarılması..."
4	Yüz yüze eğitim	2	16,66	Ö5: " Eğitimlerin hepsinin uzaktan olması yerine haftada bir ya da iki gün yüz yüze olması verimlilik açısından daha etkili olabilirdi."

5	Aktif katılım	1	8,33	Ö3: " Aktif katılım sağlanmalıydı..."
6	İnteraktif Etkileşim	1	8,33	Ö3: "...süreçte öğretmenlerin birebir dahil olması önemlidir."
Toplam		12	100,00	

Tablo 7’de altıncı alt probleme ilişkin veriler incelendiğinde “Daha çok hazırlık” %25 “ Harmanlanmış Öğretim Modeli ve Uygulanabilirlik” %25, “ Zamana Yayma” %16,66, “ Yüz yüze Eğitim” %16,66, “Aktif Katılım” %8,33, “ İnteraktif Etkileşim” %8,33 şeklinde sıralanmıştır. Bu veriler incelendiğinde akademisyenlerin daha hazırlıklı olması gerektiği harmanlanmış öğretim modeli kodlarının öne çıktığı görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, uzman öğretmen adaylarının eğitim videoları hakkındaki görüşleri baz alınarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Literatürde, ülkemizdeki uzman öğretmenlik eğitim videolarının incelenmesi uygulamasına ilişkin fazlaca bir veriye rastlanmamıştır.

Eğitim videoları oluşturulurken, uzman öğretmen adaylarının izlenilmesi zorunlu kılınan videoların seçiminde uygulanan kriterleri oldukça fazla buldukları söylenebilir. Bununla birlikte izlenilmesi zorunlu kılınan videoların sürelerini, uzun buldukları gözlemlenmiştir. Eğitim videoları oluşturulurken, videoların eğitim pedagojisine göre oluşturulamaması, videoların uzun ve sıkıcı olması, videoları başa sarmaya fırsat tanımaması ve videoların geri dönüte imkan tanımaması uzman öğretmen adaylarının üzerinde durduğu ve şikayet ettikleri konuların başında gelmiştir. Ayrıca uzman öğretmen adaylarının görüş ve önerilerine yer verilmemesi, eğitim uzmanlarının videoları slaytlardan aktarması en büyük eksiklik olarak görülmüştür. Bununla birlikte, aday uzman öğretmenlerin, videoları izlerken kendilerini geliştirdiklerine dair olumlu sonuçlara da ulaşılmıştır.

Uzman aday öğretmenlerin, uzman öğretmenlik uygulamasında kullanılan videolara pek de sıcak bakmadıkları ve uzman öğretmenlerin seçiminde uygulanan kriterlerden olan “180 saatlik eğitim videolarını tamamlama zorunluluğundan şikâyet ettikleri gözlenmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar neticesinde aşağıdaki öneriler sıralanabilir:

-Genel olarak aday uzman öğretmenlerin videoları bir bütün olarak ele alınmalı ve yeniden düzenlenmelidir.

-Aday uzman öğretmenlere sadece videolar izlettirilerek değil, adaylar çeşitli eğitim uygulamalarıyla da desteklenmelidir.

-Bu alana yönelik daha çok katılımıyla nicel araştırmalar ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

-Branşa bazında bu alan ile ilgili öğretmenlere yönelik çalışmalar planlanabilir.

-Uzman öğretmen olabilmek için düzenlenen sınav ilgili çalışmalar planlanabilir.

-Başöğretmenlik olabilmek için izlenmesi gereken eğitim videolarına yönelik çalışmalar planlanabilir.

Katkı Beyan Oranı

Bu araştırmanın yazarları araştırma fikrini beraber oluşturmuştur. Literatür taraması, verilerin toplanması, verilerin analizi, bulguların yorumlanması, tartışma ve sonuç bölümleri ve makalenin rapor haline getirilmesi aşamalarında görev yapmıştır. Bu çalışmada yer alan tüm yazarlar eşit oranda katkı sunmuştur.

Yayın Etiği Beyanı ve Etik Kurul İzin Bilgileri

Bu araştırma incelemenin planlanması, planlanan çalışmanın uygulanması, bu çalışma ile ilgili verilerin toplanması, bu verilerin analizi ile ilgili tüm süreçte bilimsel araştırma ve etik yönergesinde yer alan tüm kurallara uyulmuştur. Bu araştırmanın yazım sürecinde etik kurallarına uyulmuş ve bu araştırma herhangi başka bir akademik yayın ortamında değerlendirilmek üzere gönderilmemiştir. Araştırma için Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan (16.11.2022/393369) Etik Kurul İzni ve Milli Eğitim Müdürlüğünden (16.12.2022/ E-30769799-44-66105158) veri toplamak için izin alınmıştır.

Kaynakça

- Alkan, C. (1998). Öğretmenlik mesleğinde istihdam. *Çağdaş Eğitim Dergisi*. (241): 12-18.
- Aydın, İ. (2015). *Alternatif Okullar*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Bilen, M. (1996). *Plandan Uygulamaya Öğretim*. Ankara: Sevinç Matbaası
- Borich, G. D. (2004). *Effective teaching methods*. NJ: Pearson.
- Burden, R. P. ve Byrd, D. M. (1999). *Effective teaching (2. baskı)*. Needham Heights: Allyn&Bacon.
- Bursalioğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem yayıncılık
- Chmiliar, I. (2010). Multiple-case designs. In A. J. Mills, G. Eurepas & E. Wiebe (Eds.), *Encyclopedia of case study research (pp 582-583)*. USA: SAGE Publications.
- Çepni, S. (2009). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş. 4. Baskı*. Trabzon: Celepler Matbaacılık,
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197

- Demir, S. B. (2011). Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3): 53-80.
- Findell, C. R. (2008). What differentiates expert teachers from others? *Journal of education*, 188(2), 11-23.
- İş, A., & Birel, F. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (84), 1967-1990
- Karagözoğlu, G. (2003). Eğitim Sistemimizde Öğretmen Yetiştirme Politikamıza Genel Bir Bakış, Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, ss.10-12.
- Kaplan, İ., & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen Kariyer Basamaklarının Oluşturulmasına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi: karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.
- Miles, M. ve Huberman, M. (1994). *An expanded sourcebook qualitative data analysis* (second Ed.). California: Sage Publications
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323- 343.
- Özden, Y. (2020). *Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm*. Ankara: Pegem Akademi
- Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme Yöntemleri (M. Bütün ve S. B. Demir, çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Resmi Gazete. (2005). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. Sayı.25905. Tarih: 13.08.2005.
- TEDMEM. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni. 30.11.2022 tarihinde <https://tedmem.org/download/ogretmenlik-meslek-kanunu-oneri-metni?wpdmdl=2925>
- Tezcan, M. (2021). *Eğitimde Etik ve Öğretmenlik Mesleki Değerleri*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı Semineri – MEB PERSONELİ (2022). 30/11/2022 tarihinde <https://www.oba.gov.tr/egitim/detay/uzman-ogretmenlik-egitim-programi-semineri-meb-personeli-286>
- Ünal, S. ve Ada S., (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım A. & Şimşek H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.