

EĞİTİM KURUMLARINDA MESLEKTAŞ ÖĞRENMESİ^{1*}

Ramazan YEŞİLYURT^{2**} Prof. Dr. Süleyman GÖKSOY^{3***}

ÖZET

Bu araştırmanın amacı resmi ilkököl ve ortaokullarda, meslektaş öğrenmesinin faydalarını, sınırlılıklarını ve nasıl gerçekleştirilmesi gerektiğini tespit ederek öğretmenlerin mesleki gelişimlerine olan etkilerini ortaya koymak için öğretmen görüş ve önerilerini ele almaktır. Araştırmada katılımcılar ile görüşmeler 2022-2023 eğitim öğretim yılı bahar döneminde tamamlanmıştır. Katılımcı grubu Batı Karadeniz Bölgesinde bir ilçesinde ilkököl ve ortaokullarda görev yapan on öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın kapsam geçerliliği ile ilgili alan uzmanlarıyla görüşüp anlam ve içerik açısından gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Meslektaş öğrenmesi konusunda öğretmen görüşlerinin neler olduğuyla ilgili derinlemesine bilgi edinmek amacıyla araştırma yöntemlerinden biri olan olgu bilim olarak desenlenmiştir. Araştırmada katılımcılar meslektaş öğrenmesinin faydalarını; mesleki gelişim, yeni yöntem ve teknik öğrenme, deneyim aktarımı, iş birliği, yardımlaşma, dayanışma, motivasyon, öz farkındalık, özeleştiri ve farklı bakış açılarının oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Sınırlılıklarının ise eleştiriye karşı hassas olma, kırılabilirlik, yetersiz iletişim ve özgüven eksikliği, zaman ayıramama, aynı branş öğretmen azlığı ve olumsuz okul iklimi olarak ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Meslektaş, Meslektaş Öğrenmesi, Öğretmen, Okul

COLLECTIVE LEARNING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ABSTRACT

The aim of this research is to address the opinions and suggestions of teachers in order to reveal the effects of peer learning on the professional development of teachers by determining the benefits, limitations and how it should be carried out in formal primary and secondary schools. The interviews with the participants in the research were completed in the spring term of the 2022-2023 academic year. The participant group consists of on teachers working in primary and secondary schools in a town in the Western Sea Region. In order to collect data, a semi-structured interview form prepared by the researcher was used. Necessary adjustments were made in terms of meaning and content by interviewing field experts regarding the content validity of the research. In order to obtain in-depth information about the opinions of teachers on colleague learning, one of the research methods was designed as a phenomenology. In the study, participants benefited from peer learning; They stated that professional development, new method and technical learning, experience transfer, cooperation, cooperation, solidarity, motivation, self-awareness, self-criticism and different perspectives constitute their limitations. teacher shortage and negative school climate.

KeyWords: Colleague, Colleague Learning, Teacher, School

Önerilen Atf :

Yeşilyurt, R. ve Göksoy, S. (2023). Eğitim Kurumlarında Meslektaş Öğrenmesi. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)/ International Journal of Leadership Training (IJOLT)*, 7(1), 68-88

TrDoi: <https://trdoi.org/10.26023458/uled.1314589>

^{1*}Yazarın 2023-Bahar döneminde bitirdiği Tezsiz Yüksek Lisans projesinden üretilmiştir.

^{2**}Okul Müdür Yardımcısı, Milli Eğitim Bakanlığı, rmzn.yeslyrt71@gmail.com ,ORCID No: 0009-0003-9899-5551

^{3***}Düzce Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, suleymangoksoy@duzce.edu.tr ,ORCID No: 0000-0002-7151-0863

1.PROBLEM DURUMU

Toplumun en önemli yapı taşlarından biri olan okullar, toplumun yeniden yapılandırılmasında ve şekillendirilmesinde çok büyük sorumluluğa sahip örgütlerin başında gelmektedir. Eğitim kurumlarının amaç ve hedeflere ulaşmasında insan, çevre ve madde kaynaklarının birbirleriyle etkileşimli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Diğer yandan okullar, toplumun gelişimini ve kalkınmasını sağlayacak insan gücünü yetiştirmektedir. Tüm bunlar düşünüldüğünde hammaddesi insandan oluşan eğitim örgütlerinin yönetimi son derece önem arz etmektedir (Gider, 2020). İçinde bulunduğumuz toplumun bir kesitini yansıtan örgütler değişimden hem etkilenen hem de etkileyen konumdadır. Yaşadığımız toplumun sürekli bir değişim içinde bulunduğunu düşünecek olursak insanın bu değişimlere ayak uydurması ancak eğitim ile sağlanabilecektir. Eğitimin temel amacı değişime açık, direnmeyen, kendini yenileyen, geliştirebilen, evrensel düzeyde düşünebilen, sorgulayan ve çözüm üretebilen bireyler yetiştirmektir (Köktürk, 2016). Eğitim kurumları bireylerin topluma ve toplumsal değişimlere sağlıklı bir şekilde uyum sağlamalarını amaçlamaktadır.

Eğitim, bireylerin davranışlarını istedik yönde değiştirme süreçlerinin tamamını kapsar. Bu işlevi ise formal bir kurum olan okullar yerine getirmektedir. Okul, eğitim örgütlerinin hedef ve amaçlarına ulaşmak için çevre, yönetim ve bireylerden faydalanır. Öğretmen ve yönetim ise bu öğelerin başında yer almaktadır (Yavuz, 2011). Örgütlerde yaşanan değişimler tümü okulları da etkilemekte beraberinde beklentileri artırmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanmasına yönelik eğitim bileşenleri olan öğretmenlerin ve eğitim yöneticilerinin sorumluluğu artmaktadır. Aynı zamanda yaşadığımız çağda veliler öğrencilerin eğitimi için gereken ihtiyaçları önemsemekte, öğretmen ve yöneticilerden hesap soran, eğitim ve öğretimin önemli bir unsuru olmuştur (Arslanargun ve Bozkurt, 2012). Eğitim örgütlerini etkileyen tüm etmenlerin işlevsel bir şekilde kullanılmasını sağlayacak olan eğitim paydaşlarının önemi çok büyüktür. Eğitim öğretim sürecinin yeniden şekillendirilmesi, eldeki imkânların etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayarak kalkınmayı hızlandıracak bireyler yetiştirilmesinde ön ayak olacak yeteneklere sahip eğitim liderlerine gereksinim duyulmaktadır. Güçlü örgüt kültürüne sahip okullar kaliteyi artırmaya yönelik iş birliği içerisinde oldukları (Yalçınkaya ve Akyüz, 2002). Eğitim sisteminin paydaşları; öğrenci, öğretmen, eğitim yöneticisi, eğitim programı, yardımcı personel, fiziki araç-gereç, bina ve dış çevre öğelerinden oluşmaktadır. Öğretmen ise bu sistemin en temel unsurlarından bir tanesidir. Eğitim sisteminin etkin bir şekilde işleyişini yürütmesi ve buna bağlı olarak istenilen özelliklerde bireyler yetiştirilmesi, öğretmenlere ve bu öğretmenlerin özelliklerine bağlıdır. Öğretmenin sahip olduğu nitelikler, genel anlamda öğretmenin tecrübesine, öğretmen yetiştirme programına ve eğitim düzeyine bağlıdır. Ülkeler, içinde bulunduğumuz çağın gereksinimlerine cevap verebilecek, öğrencilerini yaşanılan yüzyıla ayak uydurabilecek özelliklerde ve bilgi teknolojilerine hâkim olacak şekilde yetiştirecek öğretmenlere sahip olmak isterler (Kazu ve Çam, 2019). Bireyin eğitiminde kurum paydaşlarının birbiri ile etkileşimi ve iş birliği içerisinde olması eğitim kalitesini artırmaktadır. En önemli paydaşlardan birisi olan öğretmenin gelişime ve değişime açık olması gerekmektedir.

Etkili okul, etkin liderlik gerektirir. İnsan ilişkileri yönetimi, destekleyen çevre ilişkisi ve öğrencilerin öğrenmeye güdülenmesine olanak sağlayacak unsurları etkileşimli şekilde bir araya getirmektedir. Etkili okullar, öğretmenlerin mükemmelliği, iş birliği içinde olmaları ve mentorlüğü vurgulanmaktadır. Öğretmen ve öğrencilerin toplumun değerli bileşenleri olduklarını öne çıkarır (Balyer, 2012). Etkili okul, öğrencilerin gelişimini tüm yönleriyle destekleyen ortamlar oluşturan okullardır. Öğrenme öğretme süreçleri düşünülecek olursa, öz yeterlik öğretmenin bir durum karşısında özel öğretim etkinliklerini istenilen özellikte gerçekleştirebilme yeteneğine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlik genel bir beklentiden çok ortamın şartlarına bağlıdır. Okulun atmosferi, yapısı, okul yönetimi, çevre gibi birçok farklı değişkeni içermektedir (Taşkın ve Hacıömeroğlu, 2010).

Okul, bilimsel yöntemlerle, temel ilkeler, genel ve özel amaçlar aracılığıyla öğrencilere bilgi ve beceriler kazandırılan örgüttür (Gül, 2007). Sosyal bir örgüt olan eğitim kurumu örgün eğitim veren yerdir. Çağımızda okullar çevrelerinden soyutlanamazlar. Okulu oluşturan iç ve dış paydaşlar bulunmaktadır, bu paydaşların birbirleri ile etkileşimi ne kadar çok ise başarıda bir o kadar artmaktadır (Yeşil, 2017). Öğretmenlik mesleği, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun 43. maddesinde özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmaktadır. Tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik de profesyonellik gerektiren bir meslektir (Kılınç, Bozkurt ve İlhan, 2018). Okulların varlığında önemli bir yere sahip olan öğretmenler bu rollerini etkili bir şekilde gerçekleştirebilmesi, mesleki gelişim göstermeleri ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmenler, okulu oluşturan diğer paydaşlardan bağımsız olarak kendi başlarına mesleki açıdan kendilerini geliştirmeleri ya da yetiştirmeleri günümüzde yeterli olarak görülmemektedir. Eğitimin en önemli paydaşı olarak öğretmenin mesleki yönden gelişim göstermesi, meslektaşlarının tecrübe ve deneyimlerinden yararlanma, meslektaşlarıyla fikir alışverişi yaparak iş birliğinde

bulunma gibi etkileşimli sayılabilecek yöntemlerin işe katılmasının çok faydalı olacağı söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki gelişimini artıracak yöntemlerden birisi de meslektaşlarından öğrenmedir (Bozak, Yıldırım ve Demirtaş, 2011). Okul etkililiği ile öğretmenlerin mesleki gelişimi arasında pozitif bir bağ bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleki yönden gelişim göstermesi okulunda gelişimine katkı sağlamaktadır. Öğretmen tek başına göstereceği çaba ile gelişim gösterememektedir. Kendi çabaları ile birlikte okul yönetimi veya meslektaşlarının yardımına da ihtiyaç duymaktadırlar. Çağdaş eğitim sürecinde öğretmenlere yönelik yapılan destekler öğrenme ve öğretme süreçlerinin geliştirilmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Meslektaşlarından aldığı destek ile öğretmen sahip olduğu potansiyelin farkına vararak bu potansiyeli daha etkin şekilde kullanması sağlanabilir. Klasik anlayışın aksine dış denetimden ziyade çağdaş anlayışa uygun iç denetim, okul temelli uygulamalar, eğitimin etkililiğini artırmaya, öğretmenin öz değerlendirme yapabilmesine ve kendini geliştirmesine yönelik yöntemlerin öne çıktığı görülmektedir. Meslektaş yardımlaşmasının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine olumlu katkı sunabileceği düşünülmektedir (Karademir, 2022).

Meslektaş öğrenmesi çalışanın iş ortamında birlikte iş gördüğü kişilerce kendisine sağlanan teknik ve sosyal desteklerin tümü olarak tanımlanabilir. Çalışanların gerek işte gerekse iş dışında birlikte zaman geçirdiği, sohbet edip birbirleriyle paylaşımda bulunarak iş birliği sağlamasıyla gerçekleşen öğrenmelerdir (Yücel ve Şirin, 2020). Meslektaşların birbirlerine verdiği destek, mesleki anlamda teknik ve beceri bilgilerini birbirleriyle paylaşmaları meslektaş dayanışması olarak tanımlanmaktadır. Dayanışma ortak amaç ve hedeflerin ilgili kişilerce paylaşılması olarak tanımlanabilir. Diğer yandan dayanışma, bir güç kaynağı olarak görülebilir. Dolayısıyla aynı amaca yönelik oluşturulan birlik, toplum tarafından da değerli görülmektedir. Yine mesleki dayanışmanın okul iklimi ve kültürüne olumlu yönde katkı sağladığı ifade edilmektedir (Kımal, 2022).

Öğretmenlerin meslektaş yardımlaşması meslektaşların, genel açıdan eğitim sisteminin etkililiğini, özel açıdan ise sınıftaki eğitim ve öğretimin etkililiğini artırmak için yapılan iş birliğidir. Bu iş birlik her zaman okuldaki öğretimle ilgili olmayabilir, mesleğin sosyal yönünü de kapsayabilmektedir. Öğretmen grupları arasında oluşturulan iş birliği ve yardımlaşma sürecinin amacı okul sistemini anlaşılır kılmak ve eğitim öğretimin niteliğini geliştirerek, öğrencilere daha kaliteli eğitim olanaklarını sunmaktır. Meslektaş dayanışması iki öğretmenin karşılıklı anlayış içerisinde bir araya gelerek birbirlerinin sınıflarını belirli aralıklarla gözlemlemeleri, birbirleri ile yöntem ve teknikleri tartışmaları ve elde ettikleri çıkarımlara bağlı olarak kendilerinde oluşan olumlu değişiklikler yapmaları esasına dayanmaktadır. Meslektaş yardımlaşması, öğretmenlerin, öğretim becerilerini geliştirirken aynı zamanda kullandıkları kaynakları da geliştirmelerini sağlamaktadır. Eğitim öğretimin niteliğini artırmak üzere yapılan danışmanlık ya da öğretmenlerin eğitimsel deneyimlerini paylaşmak olarak da söylenebilir. Tüm bu paylaşım ve iş birliği, çalışma materyallerini, öğretim ile ilgili bilgi ve becerilerin gelişmesine katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin meslektaşları ile olan yardımlaşma ve dayanışmaları, okul yönetimi ve müfettişlerin gözlemlerinden daha çok kabul gören bir mesleki gelişim yöntemidir. Çünkü öğretmenlerin meslektaşları ile daha rahat ve esnek bir ortamda gelişim olanağı sağlayacağı düşünülmektedir (Taşdan, 2008).

Öğretmenlerin mesleki öğrenmesi: Öğretmenin arkadaşlarını gözlemleyerek mesleki gelişim açısından olumlu yönlerini kendine model edinmesi olarak söylenebilir. Öğretmenin yeni yöntem ve teknikleri öğrenme isteği, yeni fikirlere açık olmayı ve bunları tecrübe etmeyi, yeni öğretim araç materyallerini kullanmasını kapsamaktadır. Diğer yandan öğretmenin eksik yanlarının farkına vararak daha tecrübeli meslektaşlarının bilgi ve deneyimlerinden istifade edinmesini içermektedir (Cemaloğlu ve Dolapçı, 2022). Meslektaş rehberliği uygulamasının öğretmenlere kuvvetli ve zayıf yönlerini keşfettirerek, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmalarını sağlamaktadır. Öz farkındalıklarını artırdığı, öğretim açısından paylaşılan uygulamaları görme fırsatı sunduğu, pasif öğrenmeden çok aktif öğrenmeyi sağladığı, sosyal ve duyuşsal yönlerini geliştirerek meslektaşları ile aralarındaki ilişkiyi güçlendirdiğini ve iş birliği sağladığını göstermektedir (Karataş ve Toprakçı, 2019).

Öğretmenlerin öğrenme süreci; planlanan programlar ve faaliyetler dışında da gerçekleşmektedir. Öyle ki öğretmenler okulda geçirdikleri zamanın çoğunda yeni bilgiler ve tecrübeler edinerek öğrenmelerini gerçekleştirmektedirler. Bunlara tenefüslerde öğrencilerle geçirilen etkileşimler, meslektaşlarla yapılan sohbetler, toplantılar, seminerler, veli görüşmeleri gibi birçok farklı durumda mesleki öğrenme gerçekleştirmektedirler. Öğretmenlerin okulda birbirleri ile etkileşime girmesi, olumlu bir iletişim oluşturmaları, iş birliği sağlayarak fikir alışverişinde bulunulması ve gerektiğinde eleştirel bakış açısıyla yaklaşım gösterilmesi öğrenme sürecini oldukça güçlendirecektir. Mesleki gelişim ve öğretmen öğrenmesi süreci yıllar içinde değişim göstermiştir. Öğretmenin mesleki gelişimi toplantı, seminer gibi geleneksel etkinlikler ile gerçekleşen dışsal bir süreç olarak görülürken son zamanlarda süreklilik esasına dayanan, öğretmenler arası paylaşımı ve iş birliğini öne çıkaran, belirli bir yer ve süre ile sınırlanmayan, okullarda her zaman gerçekleştirilebilecek etkinlikler olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle

öğretmen mesleki öğrenmesini gerçekleştirmede hem klasik hizmet içi eğitimler hem de okulda öğretmenlerin birbiriyle etkileşimine dayalı olarak ele alınması faydalı olacaktır. Dolayısıyla mesleki öğrenme, daha geniş bir süreye yayılmakta ve okuldaki gündelik yaşama entegre olmaktadır (Erden ve Kılınç, 2021). Çalışmada öğretmenlerin mesleki açıdan birbirleri ile gerçekleştireceği öğrenmelerin nasıl gerçekleşeceğine yönelik görüşleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Meslektaş öğrenmesini engelleyen faktörlerin saptanması ve alternatif çözümler üretilmesi hedeflenmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmalarda meslektaş öğrenmenin öğretmenler arası paylaşımı ve meslektaşlar arası iş birliğini artırdığı görülmüştür. Bu araştırmada resmi ilkökul ve resmi ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin meslektaş öğrenme kavramına ilişkin görüşlerinin saptanması ve meslektaş öğrenmeye ilişkin önerilerinin ortaya konması hedeflenmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- 1- Eğitim kurumlarında meslektaş öğrenmesi nasıl yapılmaktadır?
- 2- Eğitim kurumlarında meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları nelerdir?
- 3- Öğretmen görüşlerine göre eğitim kurumlarında meslektaş öğrenmesi nasıl olmalıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Meslektaş öğrenmesinin önemi vurgulanıp, meslektaş öğrenmesini engelleyen faktörleri öğretmen görüşleri bağlamında belirlemek ve bu engellere yönelik çözüm önerileri sunmak araştırmayı önemli kılan unsurlardan biridir. Araştırmadan beklenen faydalardan biri de meslektaş öğrenmesinin öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarına katkı sunabilecek olması ve meslektaş öğrenmesinin sürdürülebilir olup olmadığını görülebilecek olmasıdır. Çalışmanın meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları ile ilgili sonuçlar ortaya koyarak öğrenme koşullarını saptamaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgu bilim olarak desenlenmiştir. Olgubilimi araştırma deseni insan deneyimleri üzerinde durmaktadır. Esas olarak bireylerin yaşamış olduğu olgu ya da olay ile oluşturdukları öznel deneyimlerin incelendiği bir araştırma türüdür. Olgu bilim kişilerin yaşamış olduğu deneyimler üzerine derinlemesine durmakta ve bu deneyimlerin bireyler açısından ne anlama geldiğini sorgulamaktadır (Baltacı, 2019; Tarkun, 2000). Araştırmanın kapsamı belirlenerek, öğretmenlerin meslektaş öğrenme olgusu çerçevesinde yaşadıkları deneyim, tecrübe ve algılama durumları açısından derinlemesine inceleme yapılmasını hedeflenmektedir. Çalışmada meslektaş öğrenmesine dair öznel deneyimlemelerine öncelik verilmektedir.

2.2. Çalışma Grubu

Olgubilim (fenomenolojik) araştırmasında katılımcıların üzerinde çalışılan olguyu deneyimlemiş olması veya bu olguya ilgili deneyimleri olan bireylerle temas etmiş olmaları gereklidir. Araştırmada, amaçlı örnekleme yöntemi içerisinde yer alan maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme, incelenen olay veya olgu ile ilişkili ana temaları keşfetmek ve tanımlamak için kullanılmaktadır. Olgunun benzer, değişken ve farklı durumlarının ele alınması maksimum çeşitlilik örneklemesinin belirlenmesinde temel esastır. Ele alınan olay veya olguya ilişkili çok sayıda farklı konuları keşfetmek hedeflenirken, problemin farklı boyutlarını incelemek amaçlanmaktadır (Baltacı, 2018). Araştırmada katılımcılar, farklı okul kademeleri ve farklı branşlara sahip öğretmenler katılımcı olarak belirlenmiştir. Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların mesleki kıdemleri de düşükten yükseğe doğru seçilerek maksimum çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın çalışma gurubu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batı Karadeniz Bölgesinde bir ilçe sınırları içerisinde bulunan resmi ilkökul ve ortaokul kurumlarında çalışmakta olan on öğretmenden oluşmaktadır. Maksimum çeşitlilik özelliği taşıyan farklı sosyoekonomik çevrelere sahip okullarda görev alan öğretmenler, araştırmaya gönüllü katılım sağlamışlardır. Araştırmadaki öğretmenlere ait detaylar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Öğretmen	Yaş	Cinsiyet	Branş	Okul Türü	Mesleki Kıdem
Ö1	28	Kadın	Sosyal Bilgiler	Ortaokul	1-5
Ö2	35	Kadın	Teknoloji ve Tas.	Ortaokul	11-15
Ö3	30	Kadın	İngilizce Öğr.	Ortaokul	6-10
Ö4	32	Erkek	Bilişim Tekn.	Ortaokul	6-10
Ö5	28	Kadın	Fen Bilimleri Öğr.	Ortaokul	1-5
Ö6	40	Kadın	Sınıf Öğr.	İlkokul	16-20
Ö7	44	Erkek	Sınıf Öğr.	İlkokul	20 ve üst
Ö8	28	Erkek	Sınıf Öğr.	İlkokul	1-5
Ö9	30	Erkek	Sınıf Öğr.	İlkokul	6-10
Ö10	33	Erkek	Sınıf Öğr.	İlkokul	6-10

(Ö1, K2, E2) OM1: Öğretmen sayısı, K2: Kadın E2: Erkek

Tablo 1’de araştırma örneğini oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri yer almaktadır. Katılımcılar, beş erkek öğretmen, beş kadın öğretmen olmak üzere on öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılar farklı mesleki kıdemlere sahip sınıf öğretmenleri ve ortaokul branş öğretmenlerinden oluşmaktadır.

2.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Nitel araştırmanın esnek olmasından dolayı kavramsal çerçeve temel alınarak açık uçlu sorular hazırlanmıştır. Araştırma soruları üç temel sorudan oluşmaktadır. Araştırmanın konusu ile ilgili alanyazın taraması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılan araştırma soruları alan taraması gerçekleştirildikten sonra belirlenmiştir. Sorular belirlendikten sonra Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri bölümünden bir öğretim üyesinden uzman görüşü alınmıştır. Ön uygulama yapılarak görüşme formları üzerinde gerekli değişiklikler yapılarak gerçek uygulamaya geçilmiştir. İki bölümden oluşan görüşme formunun birinci bölümünde altı sorudan oluşan demografik bilgiler yer almaktadır. Görüşme formunun ikinci bölümünde ise öğretmenlerin meslekte öğrenmesine ilişkin olguların saptanması amacıyla yöneltilmiş sorular yer almaktadır. Öğretmenlerin meslekte öğrenmesine yönelik görüşlerinin derinlemesine anlaşılabilmesi açısından görüşme boyunca ek notlar alınmış ve alt sorularla görüşme desteklenmiştir.

Bu çalışmada elde edilen veriler yüz yüze görüşme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, katılımcıların yaşadıkları deneyimlere yönelik anlamların derinlemesine incelenmesi bakımından görüşme tekniği seçilmiştir. Nitel araştırmacıların sıklıkla kullandığı veri toplama tekniklerinden birisi olan yarı yapılandırılmış görüşme; araştırma katılımcılarının iç dünyalarına yönelik derinlemesine bir görüşmedir (Çelik, Baykal ve Memur, 2020). Görüşmeler, 2023 yılı mart ayında okullar ziyaret edilerek gerçekleştirilmiştir. Gizlilik ilkesini ihlal etmemek amacıyla katılımcılara birer kod verilmiştir. Katılımcılardan ses kaydı alınması konusunda kendilerinden izin istendi, on katılımcıdan dört katılımcı ses kaydına izin vermedi. Ses kaydına izin vermeyen katılımcıların görüşmeleri ise görüşme sırasında not tutularak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara kişisel verilerin başkaları ile paylaşılmayacağı, araştırmanın amacı dışında kullanılmayacağı ve kullanılacağı yerler hakkında açık ve detaylı bilgiler verilmiştir.

2.4. Veri Analizi

Bu çalışmada verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırılan olgu veya olayın kökenlerine odaklanan içerik analizi tümevarımcı bir analiz türüdür. Verilerin altında yatan kavramlar ve arasındaki ilişkiler kodlama yoluyla ortaya çıkarılmaktadır. Araştırma sorularına ilişkin verilerin analizinde yapılan sorgulamalar araştırma amacının çerçevesi merkezde kalacak şekilde sorgulanmıştır. İçerik analizinde görüşme yoluyla elde edilen veriler, dört aşamada analiz edilir (Baltacı, 2019):

1. Verilerin kodlanması,
2. Kod, kategori ve temaların bulunması,
3. Kod, kategori ve temaların düzenlenmesi ile
4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması

Görüşmeler sırasında alınan notlar, ses kayıtları ve katılımcının vermiş olduğu cevaplar word dosyasında metin haline dönüştürülmüştür. Elde edilen veriler alanyazının taranması gerçekleştirildikten sonra uzman görüşüne başvurulmuş ve kategoriler oluşturulmuştur. Temaların oluşturulma sürecinde tüme varım yöntemi ile ortak bileşenler belirlenip anlamlı bütünlükler oluşturan kodlar oluşturulmuştur. Yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılarak detaylı okumalarla birlikte katılımcıların tekrarladığı sözcük veya söz öbekleri belirlenerek temalarla ilişkiler kurulmuştur. Araştırma üç ana temaya sahiptir. Bununla birlikte alt temalar, kodlar ve kategoriler bulgular kısmında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.5. İnandırıcılık ve Aktarabilirlik

İnandırıcılık, bilimsel araştırmaların en önemli boyutlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik kavramları farklı ifadelerle kullanılmaktadır. Geçerlilik ve güvenilirlik yerine inanılabilirlik olarak ifade edilmesi daha doğru olarak görülmektedir. İnandırıcılık için bazı kriterler yer almaktadır. Literatürde altın standart olarak yer alan bu kriterler dört ana başlıkta inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik olarak belirlenmiştir. Bu kriterleri sağlamanın birden fazla yolu bulunmaktadır. Uzun süreli etkileşim, uzman incelemesi, katılımcı doğrulaması, yeterli zamanın ayrılması çalışma ortamı gibi birçok yöntem bunlar arasında sayılabilir (Başkale, 2016).

Araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik kavramları inanılabilirlik ve aktarılabilirlik olarak ifade edilmektedir. Araştırmalarda inanılabilirliğin sağlanmasında gözlemlerin uzun süreli etkileşime dayanması ve uzman görüşlerine yer verilmesi ile sağlanmaktadır. Bu bağlamda meslektaş öğrenmesine yönelik görüşlerin yüzeysel değil de derinlemesine bir inceleme yapılması açısından detaylı incelemeler ve görüşmeler sırasında ek notlar alınmıştır. Görüşmelerin katılımcıların hali hazırda görev yaptıkları okullarda gerçekleşmesi ile çalışma yerinin daha açık tanınması ve katılımcının daha rahat olması amaçlanmıştır. Resmi ilköğretim ve ortaokullardan seçilmiş katılımcılarla, görüşmelerden önce telefon ve yazışma gibi etkileşimler sağlanarak görüşme öncesi kendilerini rahat hissetmeleri sağlanmıştır.

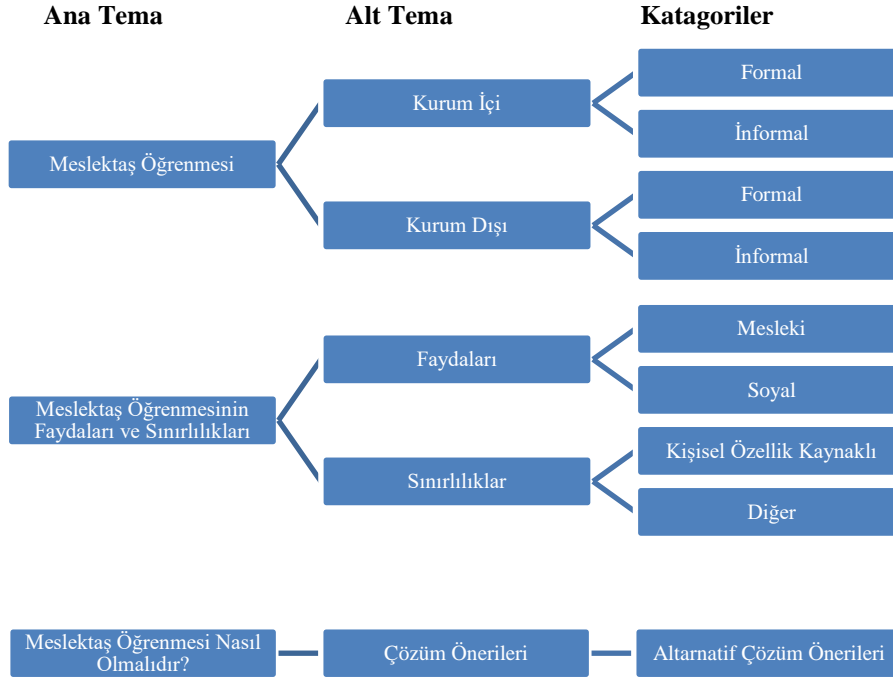
Araştırmada yer alacak soruların belirlenmesinde araştırma konusuna dair yaşanmışlığı bulunan ya da bu tür araştırmalarda görev almış eğitimcilerin görüşleri dikkate alınarak sorular şekillendirilmiştir. Yine görüşme sorularının belirlenmesinde Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri bölümünden uzman kişilerin görüşlerinden yararlanılmıştır. Görüşme sorularının son şeklinin Türkçe kurallarına uygunluğu açısından Türkçe öğretmeni tarafından incelenmesi sağlanmıştır.

Bu araştırmada tutarlılığın sağlanabilmesi için ayrıntılı betimlemelere yer verilmiştir. Katılımcı görüşlerine ek olarak görüşme sırasında elde edilen notlar ve dokümanlar derinlemesine incelenerek ayrıntılı betimlemeler ile desteklenmiştir. Araştırma sürecinin tamamında nitel araştırma ilkelerine uygun olarak hareket edilmiş ve derinlemesine bir inceleme gerçekleştirilmiştir.

3.BULGULAR

Bu araştırmada yapılan içerik analizi bulgularına göre üç ana temaya ulaşılmıştır. Temalar araştırma sorularına ve araştırma sorusu sırasına göre ele alınmıştır. Bunlar meslektaş öğrenmesi, meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları ve meslektaş öğrenmesi nasıl olmalıdır şeklindedir.

Şekil 1. Araştırmanın temaları, alt temaları ve kategorileri



3.1. Tema 1: Meslektaş Öğrenmesi

Bu tema başlığı altında öğretmenlerin meslektaş öğrenmesi kavramına ilişkin anlamlandırmaları, tanımlamaları ve bu olguya dair görüşleri yer almaktadır. Meslektaş öğrenmesi teması, kurum içi ve kurum dışı olarak iki alt temadan oluşmaktadır. Kurum içi alt teması ise formal ve informal olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Aynı şekilde kurum dışı da formal ve informal olarak kategorize edilmiştir.

Meslektaş öğrenmesi teması, kurum içi alt temasının, formal kategorisine ait kodlar aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 2. Meslektaş öğrenmesi teması, kurum içi alt temasının formal kategorisi kodları



Meslektaş öğrenmesi teması, kurum içi alt temasının formal kategorisi kodları, kutlama ve anma programları, proje ve yarışmalar, kulüp çalışmaları, pano çalışmaları, sergiler, seminerler, zümre, genel kurul toplantıları, şube öğretmenler kurulu olarak belirlenmiştir. Katılımcı öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

(Ö2, K): “Bence söz konusudur hocam ben kendi branşım üzerinden konuşacağım. Teknoloji tasarım öğretmeni ben, teknoloji ve tasarım öğretmeni. Bizim branşta en fazla meslektaş öğrenmesini sergiler yoluyla yapıyoruz. Zümrelerimizle yaptığımız bir sergi ile gerek kendi okulumuzda gerekse başka okullardaki arkadaşlarımızla yıl boyunca yaptığımız çalışmaları paylaşarak meslektaş öğrenmesi gerçekleştirmiş oluyoruz. Bunun dışında bizim branşın en önemli görseelliği pano çalışmaları, pano çalışmalarıyla da yine yaptığımız çalışmaları sergileyerek bir öğrenme gerçekleştiriyoruz. Karşılıklı yine proje ve yarışmalar var sıklıkla bu bizim branşımızla alakalı proje yarışmalar olabiliyor. Bunlar kendi okulumuzdan başka okullardan da arkadaşlarımızla iletişime geçerek yine bir öğrenme sağlayabiliyoruz. Eksik olduğumuz konular varsa sorarak kendimizi geliştiriyoruz. Bence bu şekilde hocam.”

(Ö6, K): “Evet çeşitli şekillerde meslektaş öğrenmesi yapmaktayız. Örneğin dönem başlarında ve sonlarında yapmış olduğumuz şube öğretmen kurulları yine genel kurul toplantılarında gerek zümrelerimizle gerekse aynı şubede derse giren diğer öğretmenlerimiz ile hem okulumuzu hem de kendi performanslarımızı değerlendiriyoruz. Tabi bu esnada aslında birbirimiz ile bir de mesleğimiz ile ilgili fikir alışverişlerinde bulunuyoruz. Buralarda meslektaş öğrenmesi de gerçekleştirmiş oluyoruz”

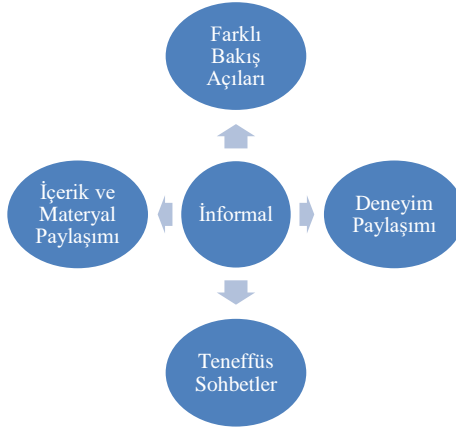
(Ö8, E): “Yıl içinde gerçekleşen ya da gerçekleşmesi planlanan projeleri, yarışmaları, turnuvaları vesaire bunun gibi birçok konuda zaten fikir alışverişinde bulunuyorlar. Bu da eğitim kurumlarında meslektaş öğrenmesine yol açıyor doğal olarak.”

(Ö9, E): “Elbette hocam hani söz konusudur ilk akla gelen zümre arkadaşlarımızla zümre toplantılarında, ortak pano hazırlarken, iş birliği içinde yaptığımız projelerde ve yarışmalarda, seminerlerde, sergilerde hani daha birçok sayabiliriz. Hocam buralarda söz konusudur.”

Katılımcı öğretmenlerden bazıları meslektaş öğrenmesinin, okulda katıldıkları, seminerler, sergiler, toplantılar, proje ve yarışmalar gibi bir araya geldikleri ortamlarda gerçekleştiğini ifade etmektedirler. Aynı zamanda ortaklaşa yaptıkları kutlama programları, kulüp ve pano çalışmalarının da meslektaş öğrenmesini sağladığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Okul içinde yapılan formal çalışmaların meslektaş öğrenmesine katkı sağladığı söylenebilir.

Meslektaş öğrenmesi teması, kurum içi alt temasının, informal kategorisine ait kodlar aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 3. Meslektaş öğrenmesi teması, kurum içi alt temasının informal kategorisi kodları



Meslektaş öğrenmesi teması, kurum içi alt temasının informal kategorisi kodları, farklı bakış açıları, pano çalışmaları, deneyim paylaşımı, teneffüs sohbetleri, içerik ve materyal paylaşımı olarak belirlenmiştir. Katılımcı öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

(Ö1, K): “Tabi ki Söz konusudur özellikle teneffüs aralarında öğretmenler odasında arkadaşlarımızla sürekli dersler üzerine, çocuklar üzerine fikir alışverişi yaptığımız zamanlar oluyor. Genellikle konuşmalarımız hep bu yönde ve birbirimizle sürekli deneyimlerimizi paylaşmaya başlıyoruz, sürekli aynı şekilde deneyimlerimizi

paylaşıyoruz, birimizin bilmediği bazı konuları diğerimiz tamamladığı zamanlarımız oluyor. İçeriklere göre materyal paylaşımı konusunda birbirlerinizi desteklediğimiz zamanlarımız var bu bizim meslektaş öğrenmelerimizi ciddi oranda iyi etkiliyor.”

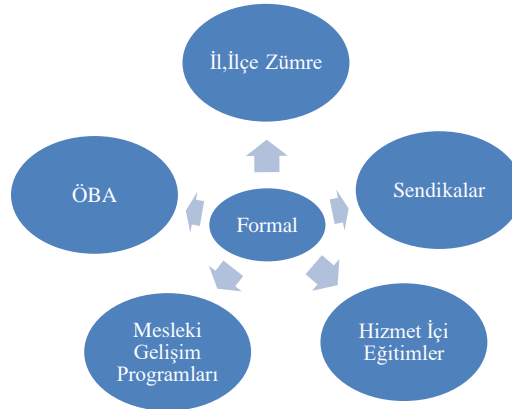
(Ö4, E): “Ben Bilişim öğretmeni olarak sürekli kendimi güncel tutmak zorundayım. Bu durumda en çok destek aldığım nokta da hep meslektaşlarım oldu. Tabii ben de aynı şekilde karşılıklı. Programlar sürekli yenilenen içerikler biliyorsunuz. Muhakkak farklı yeteneklerimiz var ve birbirimize ihtiyaç duyuyoruz. Deneyimlerimizi paylaştığımızda mutlu da oluyoruz açıkçası.”

(Ö10, E): “Tabii ki hocam söz konusudur. Şimdi en basitinden öğretmenler odasında sohbet ederken bile bir şeyler öğrenmemiz yüksek olasılıkla biliyorsunuz. Ya en iyisini ben biliyorum demek yerine diğer bakış açılarında da bakıp farklı şeyleri yakalayabiliriz.”

Bazı katılımcıların meslektaş öğrenmesinin, öğretmenler odasında bir araya gelerek karşılıklı deneyim paylaşımında bulunurken ve öğretmenlerin birbiri ile yaptığı içerik ve materyal alışverişi sırasında gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin teneffüs aralarında yaptıkları sohbetlerde de meslektaş öğrenmesinin gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin okulda geçirdikleri ders dışı zamanların meslektaş öğrenmesini artırdığı söylenebilir.

Meslektaş öğrenmesi teması, kurum dışı alt temasının, formal kategorisine ait kodlar aşağıda gösterilmiştir:

Şekil 4. Meslektaş öğrenmesi teması, kurum dışı alt temasının formal kategorisi kodları



Meslektaş öğrenmesi teması, kurum dışı alt temasının formal kategorisi kodları, İl, ilçe zümre, sendikalar, hizmet içi eğitimler, mesleki gelişim programları ve ÖBA olarak belirlenmiştir. Katılımcı öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

(Ö3, K): “Evet meslektaş öğrenmesi aslına bakarsanız tüm mesleklerde vardır. Biz öğretmenler arasında da birçok farklı şekilde yapıyoruz. Son zamanlarda ÖBA kullanımı çok yaygınlaştı mesela burada birçok içerik paylaşıyor aynı zamanda kendinizde içerikler üretebiliyorsunuz. Sosyal paylaşım platformları yine MEBBİS üzerinden mesleki gelişim programları artık çevrimiçi olarak gerçekleştiriliyor. Ayrıca gönüllü veya zorunlu katıldığımız hizmet içi programlarda söz konusu yani buna benzer unuttuğum daha birçok vardır.”

(Ö5, K): “Bence söz konusu hocam yani öyle düşünüyorum aksi düşünülemez zaten. Mesela benim branşım fen dolayısıyla ders içinde ya da ders dışında birçok proje, etkinlik yapıyorum. Etkinliklerimi hazırlarken ön hazırlık kısmında doğal olarak da sosyal medyadan yararlandığım oluyor. Şu etkinliğin şurasını alayım bu etkinliğin burasını alayım derken ortaya bambaşka etkinlikler ürünler çıkıyor. Mümkün olduğunca alanımla alakalı hizmet içi eğitimlere katılıyorum, diğer öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunuyorum, hani bilmediğim bir şeyler varsa öğreneyim onlarla sorayım diye yani kısacası hocam meslektaş öğrenmesinin önemli olduğunu düşünüyorum.”

(Ö8, E): “Hocam tabii ki söz konusudur. Aslında her kurum için geçerli bir öğrenmedir bu eğitim kurumlarında da pek tabii geçerlidir. Zaten çalışma ortamların doğası gereği kendiliğinden gelişen bir durumdur. Bu öğrenme şimdi meslektaşlarımız ben kendim öğretmen olduğum için şu şekilde gördüm ilk yıllarında daha tecrübeli

öğretmenler, yeni gelen öğretmenlere yol göstericilik yapma konusunda doğal bir rol üstleniyorlar zaten. Bu yani kendi kendine gelişen bir şey kimse onlara kalkıp da hocam siz işte bu hocaya yol gösterin vesaire gibi bir şey söylemesine de gerek kalmıyor. Kendiliğinden gelişen bir durum bu durumlardan bazıları örneğin yeni gelen öğretmen il, ilçe zümrelerine, okulda gerçekleşen evrakları, üstüne düşen görev ve sorumlulukları, hizmet içi eğitimleri, onun dışında mesleki gelişim programlarını. Onun dışında aklıma gelen sendikalarla alakalı mevzular, sendikaya yani en azından bir farkındalık oluşturabilir öğretmen arkadaşlar.”

Katılımcı öğretmenlerden bazıları meslektaş öğrenmesinin, okulda dışında katıldıkları mesleki gelişim programları ve hizmet içi eğitim faaliyetleri esnasında gerçekleştiğini ifade etmektedirler. Teknolojik gelişmelerin eğitime entegre olması ile birlikte öğretmenlerin sıklıkla kullandıkları ÖBA, MEBBİS gibi platformların da meslektaş öğrenmesini sağladığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Okul dışında yapılan faaliyet ve programların meslektaş öğrenmesine katkı sağladığı söylenebilir.

Meslektaş öğrenmesi teması, kurum dışı alt temasının, informal kategorisine ait kodlar aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 5. Meslektaş öğrenmesi teması, kurum dışı alt temasının informal kategorisi kodları



Meslektaş öğrenmesi teması, kurum dışı alt temasının informal kategorisi kodları, sosyal paylaşım platformları, geziler olarak belirlenmiştir. Katılımcı öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

(Ö7, E) “Elbette vardır. Daha geçenlerde okuldaki öğretmenler ile bir piknik organizasyonu yaptık, düşünün normalde bir gezi baktığında ama orda bile ister istemez meslektaşlarımız ile eğitim hakkında konuşuyoruz. Birbirimiz ile illa fikir alışverişlerinde bulunuyoruz.”

(Ö9, E): “Kesinlikle onun dışında hani öğretmenler sadece okulda değil hocam sosyal medyada da artık bir şeyler paylaşıyorlar facebook'ta, instagram'da hani bu öğrenmeler gerçekleşiyor diyebiliriz.”

(Ö10, E): “Sosyal paylaşım platformlarının yaygın olduğu bir dönemdeyiz bildiğimiz üzere biz de öğretmenler olarak buradan faydalanıp, bak diğer öğretmen şunu yapmış deyip kendimize uyarlayabiliriz.”

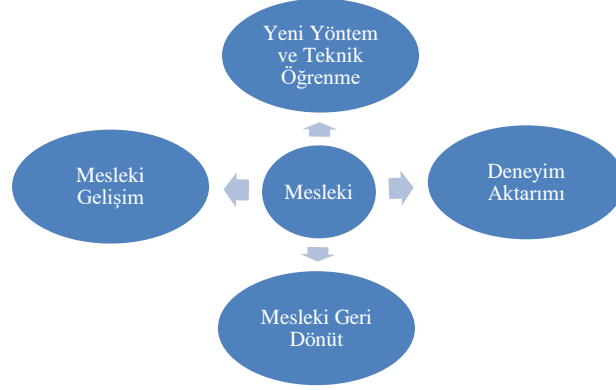
Bazı katılımcı öğretmenler meslektaş öğrenmesinin okul dışında katıldıkları geziler gibi sosyal faaliyetlerde gerçekleştiğini ifade etmektedirler. Sosyal paylaşım platformları üzerinden de farklı bölgelerdeki meslektaşlarına ulaşarak meslektaş öğrenmesi gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. Okul dışında yapılan sosyal faaliyet ve etkileşimlerin meslektaş öğrenmesine katkı sağladığı söylenebilir.

3.2.Tema 2: Meslektaş Öğrenmesinin Faydaları ve Sınırlılıkları

Bu tema başlığı altında öğretmenlerin meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıklarına ilişkin anlamlandırmaları, tanımlamaları ve bu olguya dair görüşleri yer almaktadır. Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, faydaları ve sınırlılıkları olarak iki alt temadan oluşmaktadır. Faydaları alt teması ise mesleki ve sosyal olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Aynı şekilde sınırlılıkları alt teması da kişisel özellik kaynaklı ve diğer olarak kategorize edilmiştir.

Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, faydaları alt temasının, mesleki kategorisine ait kodlar aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 6. Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, faydaları alt temasının, mesleki kategorisine ait kodları



Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, faydaları alt temasının, mesleki kategorisine ait kodları, yeni yöntem ve teknik öğrenme, deneyim aktarımı, mesleki geri dönüt, mesleki gelişim olarak belirlenmiştir. Katılımcı öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

(Ö1, K): “Birçok faydası birçok sınırlılığı oluyor. Fayda olarak genellikle hep farklı yöntem ve teknikleri başka hocalarımızdan edindiğimiz zamanlarımız oluyor. Özellikle kendi adıma yıllarca öğretmenlik yapmama rağmen bu konuyu neden böyle yapmamışım acaba diye düşündüğüm zamanlarım oluyor. Başka arkadaşlarımızın deneyimlerinden, tecrübelerinden çok fazla faydalanıyoruz.”

(Ö2, K): “Birçok faydası vardır kendi branşım üzerinden yine ben örneklendireceğim hocam. Bizim branş çok fazla değişime açık olan bir branş dolayısıyla sürekli yeni yöntem ve teknikler öğrenmemiz gerekiyor branşımızda başarılı olabilmek için yeni yöntem ve teknikleri de en iyi karşılıklı tecrübelerimizi ve deneyimlerimizi aktararak öğrenebiliyoruz. Bunun dışında yine branşınızla ilgili mesleki gelişimi sağlayacak deneyim aktarımı çok önemli bu konudaki eğitimlere katılabiliriz. Her branşta mesleki gelişmeler önemli ama bizim branşın biraz daha fazla çünkü sürekli değişen bir konu şeyine skalasına sahip olan bir branş dolayısıyla kendimizi geliştirmemiz çok önemli. Faydaları bunlar bana göre şu an aklıma gelenler bunlar.”

(Ö6, K): “Okulda yapmış olduğumuz bu kurul toplantılarında, zümre toplantılarında falan yeni yöntem ve tekniklerden haberdar olma fırsatımız oluyor. Başka böyle okulda sınıf düzeylerini değerlendirirken eğitim öğretimin niteliğini artırmaya dönük neler yapacağımızı konuşuyoruz. Bunu yaparken hem kendimizi değerlendiriyoruz hem de geri dönütler sağlıyoruz birbirimize karşı. Tüm bunlar elbette mesleki gelişimimiz açısından oldukça önemli bir yere sahip.”

(Ö7, E): “Faydaları için birçok faydası olduğuna inanıyorum. İşte dedim ya az evvel bir gezi bile sadece öğretmenler arasında değil idarecilerimiz ile de bir etkileşim oluşturmaya ve akabinde bir öğrenme oluşturmaya yetiyor. Daha samimi bir ortamda aslında yaptığımız işe dair bir geri bildirimde almış oluyorsunuz mesela. Geri dönütler sizin mesleki gelişiminiz açısından çok önemlidir bu unutulmamalı.”

(Ö8, E): “Meslektaşlarımızla iş sürecinde bunu öğreneceğiz buda aslında kendi bildiğimizin dışında yeni şeyler kazanmamıza neden olur. Yeni yöntem ve teknikler öğreniriz meslektaşlarımızdan mesela onun deneyimlerinden faydalanmış oluruz.”

Katılımcı öğretmenler meslektaş öğrenmesinin kendilerine mesleki gelişim ve yeni yöntemler öğrenmede fayda sağladığını ifade etmişlerdir. Bir diğer faydasının karşılıklı deneyim aktarımı olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin birbirlerine verdikleri geri dönütler sayesinde mesleki gelişimlerinin olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, faydaları alt temasının, sosyal kategorisine ait kodlar aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 7. Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, faydaları alt temasının, sosyal kategorisine ait kodları



Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, faydaları alt temasının, sosyal kategorisine ait kodları, yardımlaşma, özeleştirme, öz farkındalık, farklı bakış açıları, dayanışma, motivasyon ve iş birliği olarak belirlenmiştir. Katılımcı öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

(Ö3, K): “Öncelikle ilk akla gelen elbette bir dayanışma söz konusu, karşılıklı bir fayda sağlama var. Seninle aynı mesleği yapan birinin yani nasıl desem işin inceliklerine hâkim olduğumu düşündüğün birinden yardım almak hatta yeri geldiğinde senin de ona farklı fikirler sunman karşılıklı gelişimi sağlar. Diğer taraftan dışarıdan bir gözle bakılması tek düzeligi de engeller yani bunları söyleyebiliriz.”

(Ö5, K): “Bence faydası sınırlılıklarından daha fazla diye düşünüyorum. Bir kere kendini geliştiriyorsun en önemli olarak, daha ötesi de yok zaten. Hani kendi deneyimlerimi, diğer arkadaşlarımla paylaşmak, onların deneyimlerinden yararlanmak bence önemli diye düşünüyorum. Bak mesela ben hiç böyle düşünmemiştim deyip bakış açımı değiştirebiliyorum. E tabi burada bunun birliktelik kısmı var hani iş birliği her zaman fayda sağlar biliyorsunuz.”

(Ö8, E): “Hocam meslektaş öğrenmesinin faydaları aslında hem öğrenen için hem de öğretene için faydaları vardır. İlk olarak öğretene için bir mesleki böyle doyuma ulaştırır. Öğretenin yani iş doyumunu iş ve o da ben aslında bunu biliyordum fikrine kapılır yani öz farkındalık diyebiliriz buna ben bunu yani meğer biliyordum ve bunu da aktarabiliyordum, doğru yapıyordum ben bu işi diye öğretene kişi örnek olan kişi diyelim bu da ona bir faydasıdır sonuç olarak. Yani yardımlaşmış olur doğal olarak bu da bir insana bir haz vermiş olur ona. Okulda ona bir motivasyon sağlanmış olur ek olarak dayanışma sağlanmış olur. Onun dışında hocam öğrenen için biraz bahsederek birincisi zaten hiç bilmediğiniz bir ortam ilk girmişsiniz. Her girilen ortamın bir sürü kuralı vardır ve size bunu ha deyince herkes söylemez. Meslektaşlarımızla iş sürecinde bunu öğreneceğiz buda aslında kendi bildiğimizin dışında yeni şeyler kazanmamıza neden olur. Onun dışında yine zaten yardımlaşmaya, dayanışma içinde olmak kurum kültürüne de çok fayda sağlar mesleki gelişimimize de katkıda bulunur bunlar hocam bu şekilde.”

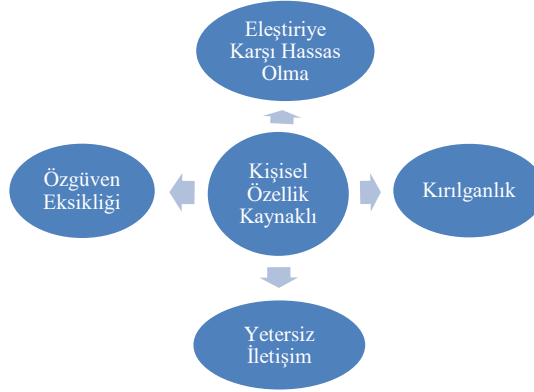
(Ö9, E): “Hocam faydaları bence yani iş birliği bunların başında geliyor hocam. Çünkü öğretmenlerin birbiriyle beraber birlikte yaptığı çalışmalar bu konuda hani çok büyük yani gelişim yani gelişim katıyor bize. Bunun dışında mesela öz farkındalık hocam kendi farkımıza, artılarımıza, eksilerimize kendi hani kendimizle alakalı gelişimimize ne tür katkılar sağladığını falan görmüş oluyoruz. Onun dışında aynı okulda çalıştığımız tecrübeli arkadaşlarımız var bunlardan ne yapıyoruz hocam deneyim onların deneyimlerinden faydalıyoruz, onlar bize ne yapıyor deneyim aktarımı yapıyor diyebiliriz. Genel olarak hocam bu durumlar kişinin motivasyonu da artırıyor mesela okulda daha motive bir şekilde yani kişinin kendi gelişimini mesleki gelişimini sağlıyor diyebiliriz. Hocam bu şekilde düşünüyorum.”

(Ö10, E): “Elbette ki bu durumun faydaları da olacaktır bizi zorlayan sınırlılıkları da. Hocam aslında en güzel faydası dayanışma içinde olmamızı sağlaması birbirimizle dayanışma içinde olunca doğal olarak birbirimizden de çok şey öğreniyoruz. Ee bu da motivasyonumuzu artırıyor haliyle. Kendimizi yetiştiriyoruz, farklı yöntemleri, farklı bakış açılarının olduğunu da görmemizi sağlıyor.”

Katılımcı öğretmenlerden bazıları meslektaş öğrenmesinin kendilerine sosyal yönden birçok fayda sağladığını ifade etmişlerdir. Öğretmenler arası iş birliği, dayanışma ve yardımlaşmayı artırdığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerde öz farkındalık oluşturduğu, motivasyonlarını artırıcı etki sağladığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Özeleştirici yaparak eksik yönlerini görmelerine olanak sağladığını ve farklı bakış açıları geliştirmelerine yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir.

Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, sınırlılıkları alt temasının, kişisel özellik kaynaklı kategorisine ait kodlar aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 8. Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, Sınırlılıkları alt temasının, kişisel özellik kaynaklı kategorisine ait kodları



Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, sınırlılıkları alt temasının, kişisel özellik kaynaklı kategorisine ait kodları, eleştiriye karşı hassas olma, kırılganlık, yetersiz iletişim ve özgüven eksikliği olarak belirlenmiştir. Katılımcı öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

(Ö1, K): “Onun dışında sınırlılık olarak özellikle yeni tanışmış olan öğretmenler arasında iletişimlerin eksikliğinden kaynaklanan bazı sıkıntılar çıkabiliyor. Mesela özgüven eksikliği olan öğretmenlerimizden iyi bir yöntem kazanmasına rağmen, iyi bir yöntem bulmasına rağmen yanlış anlaşılır mı korkusu ile açıklayamayanlar olabilir veya işte egosu yüksek olan bir öğretmenin zaten ben en iyisini yapıyorum gelişmeye açık değilim gibi tavırları olabilir. Bunlar bizi en çok sınırlandıran kısımları olacaktır. Ama bunun dışında faydalarının sınırlılıklarında daha çok olduğunu düşünüyorum. Birbirimiz kırabiliriz bir de böyle bir şey var. Kendi tecrübelerimizi başkasına aktarırken bizim anlatmamız karşındaki insanın kırılmasına sebep olabilir. Özellik bu birbirini iyi tanımayan henüz yeteri kadar iyi tanışmamış öğretmenler arasında problem olabilir.”

(Ö2, K): “Dolayısıyla okulda geçirdiğim zaman az olduğu için arkadaşlarımla karşılıklı iletişimim meslektaş öğrenimde daha sınırlı oluyor bununla ilgili aklıma gelenler de bunlar hocam.

(Ö3, K): “Özgüveni yüksek bir öğretmenin meslektaş öğrenmesinde daha etkin olduğunu söyleyebilirim. Ama diğer taraftan iletişimi daha zayıf bir meslektaşımız için aynı şeyi söylemek mümkün değil.”

(Ö4, E): “Her ne kadar amaç yardımlaşmak, iş birliği yapmak olsa da bazen bunu kırıcı bir dil ile yapan arkadaşlarımız da olabilir. Ya da tersinden gereksiz yere alınan arkadaşlarımız da oluyor. Kendi adıma ben birinin bana herhangi bir konuda fikir vermesini artı bir durum olarak görüyorum ama tabii herkesin yapısı aynı değil.”

(Ö5, K): “Sınırlılıkları başta dediğim gibi bence az olmalı hani olabilir belki eleştiriye açık değildir ve bu senin kendini geliştirmende bence çok büyük bir engel olabilir. Belki okulda diğer meslektaşlarıyla iletişimin de kopukluk olabilir. Ama faydalarının tabii ki daha çok olduğunu düşünüyorum.”

(Ö6, K): “Burada asıl amaç pek tabii karşılıklı bir şeyler öğrenmek. Bu amacın dışına çıkılması öğretmenler arasında küskünlüklere veya kırgınlıklara sebep olabilir. Demek istediğim iyi bir iletişim ile yapılması ya da ne bileyim eleştirinin dozajının iyi belirlenmesi gerek. Özellikle mesleğe yeni başlayanlar için rehberlik edici bir tutum sergilenmeli.”

(Ö8, E): “Başka birine kolay açılabilir, derdini söyleyebilir bu da böyledir. Yani biz birbirimizden yardım isterken çekinmezsek meslektaş öğrenimini daha kolay sağlamış oluruz. Hakeza karşıdaki öğreten kişi de kendinde özgüven eksikliği yaşamazsa bize daha faydalı olmuş olur. Çünkü nasıl diyelim şimdi meslektaşımız var konuyu biliyor yani tabii ki kendi tecrübesinden vesaire konuya hâkim fakat bunu aktarabilmek de mesele. Hocam bu da onun özgüvenine kalmış bir şey. Onun dışında sınırlılık olarak kırılabilirliği sayabiliriz hocam. Her insan kendisine bir şey aktarılmasını hazmedemeyebilir yani çünkü nasıl diyeyim burada aslında biraz da işin içine kibir giriyor hocam. İşte aynı işi yapıyoruz ne fazlamız var işte sen bana iş mi öğretiyorsun gibisinden düşüncelere de girilebilir yani bunda da işte kırılabilirlik kibirlilik işin içine girmiş oluyor. Biraz burada da yine aynı noktaya geliyoruz eleştiriye karşıda hassas olursak yine bu iş yürümez çünkü size bir işi öğretecek adam sizin yanlısını da eleştirebilmeli yani buna karşı hassas olursanız bu iş yürümez hocam öğrenemeyiz yani bu şekilde.”

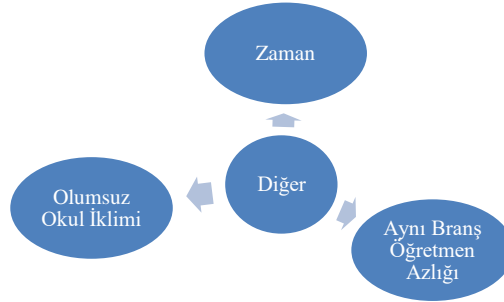
(Ö9, E): “Mesela zaman ayıramama olabilir hocam, öğretmen arkadaşlarımızla çok zaman geçirmiyor olabiliriz. Yani sadece tenefüsler de görüşüyor olabiliriz veya sadece toplantılarda, bunun dışında bazı arkadaşlarımız hocam eleştiriye karşı hani hassas olabiliyorlar veya onlara onlardan öğrendiğimiz bir şeyi kullanmamız konusunda bize karşı hoşgörülü olmayabiliyorlar. İletişim devreye giriyor burada da yani iletişim problemleri olabilir diyebiliriz.”

(Ö10, E): “Yetersiz iletişim, hiçbir eleştiriye açık olmamak gibi diyelim.”

Bazı katılımcı öğretmenler meslektaş öğrenmesinin sınırlılıklarının öğretmenlerin kişisel özelliklerinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bunların en başında yetersiz iletişim olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin özgüven eksikliği yaşamalarının, kırılabilir olmalarının ve eleştiriye karşı hassas olmalarının meslektaş öğrenmesinin önünde bir sınırlılık olduğunu belirtmişlerdir.

Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, sınırlılıkları alt temasının, diğer kategorisine ait kodlar aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 9. Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, Sınırlılıkları alt temasının, diğer kategorisine ait kodları



Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları teması, sınırlılıkları alt temasının, diğer kategorisine ait kodları, zaman, aynı branş öğretmen azlığı ve olumsuz okul iklimi olarak belirlenmiştir. Katılımcı öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

(Ö2, K): “Bu konuda da hocam öncelikle şahsi olarak yaşadığım bir sınırlılığı paylaşmak istiyorum. Benim en önemli sınırlılığım zümre olarak okulda tek olmam. Kendi dersim açısından meslektaş öğrenmemi önemli ölçüde etkiliyor ben ilçede de tek sayılırım yani iki tane öğretmeniz çeşitlilik olmadığı için yine meslektaş öğrenmesi biraz daha sınırlı kalıyor diğer branşlara oranla. Bunun dışında dediğim gibi aynı branşları öğretmen azlığından kaynaklı bir sınırlılık yaşıyorum. Bizim branşlarda hocam maalesef kendi meslektaşlarımızın bile bazen bizim branşları olan bir olumsuz bakış açısı oluyor, idarecilerin olumsuz bakış açısı oluyor yani böyle bir okulu iklimi varsa sizin de meslektaş öğrenmeniz biraz daha zorlaşıyor ve en önemli yine benim yaşadığım sınırlılıklardan bir

tanesi zaman ben saatim az yani çocukları okuldan al bırak gibi sorumluluklarım olduğu için işte geç gidiyorum erken çıkıyorum.”

(Ö7, E) “Tabii bu öğrenmeler için bir zaman gerekiyor şimdi meslektaşlarımızın ailevi sorumlulukları olması gibi sebeplerden olabilir. Zaman ayırma konusu burada bir sınırlılık oluşturabilir. Okulda ya da okul dışında bir araya gelmek aslında okul iklimi ile de ilgilidir eğer okulunuz olumsuz bir okul iklimine sahip ise zaten orada farklı sıkıntılar vardır.”

(Ö8, E): “Onun dışında gittiğimiz okulda işe başladığımız kurumda acaba okul iklimi nasıl okula olumsuz bir iklim hâkim ise şayet ne öğrenecek kişi soru sorabilir ne de öğretecek kişi kendine bunu vazife bilebilir yani bu da bunun sınırlılıklarındandır.”

(Ö9, E): “Mesela zaman ayıramama olabilir hocam, öğretmen arkadaşlarımızla çok zaman geçirmiyor olabiliriz. Yani sadece tenefüsler de görüşüyor olabiliriz veya sadece toplantılarda.”

(Ö10, E): “En önemli sınırlılığı da olumsuz okul iklimi bence. Okul ortamı olumsuz olduğu zaman her şey peş peşe geliyor.”

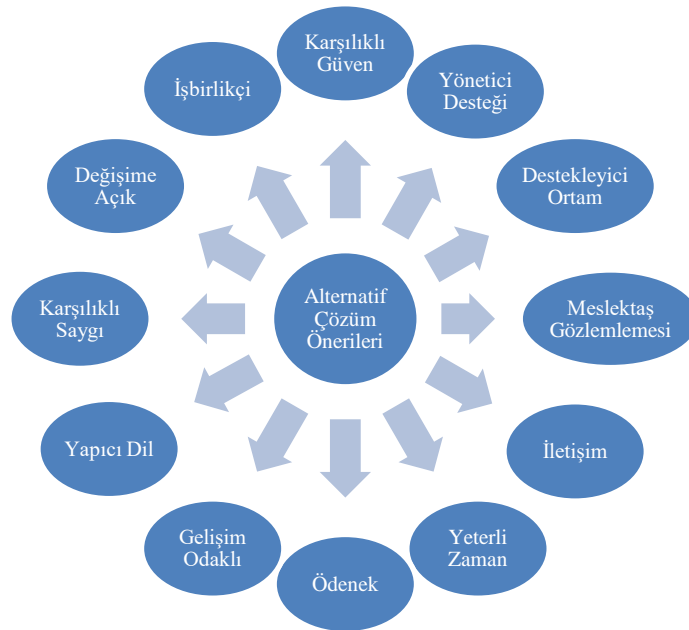
Katılımcı öğretmenlerden bazıları olumsuz bir okul ikliminin meslektaş öğrenmesini etkileyen önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Aynı okulda aynı branştan birden fazla öğretmen olmamasının da meslektaş öğrenmesi önünde ki önemli engellerden birisi olduğunu ifade etmişlerdir. Bir diğer sınırlılık olarak ise öğretmenlerin meslektaş öğrenmesine yeterli zaman ayıramaması durumunun olduğunu belirtmişlerdir.

3.3.Tema 3: Meslektaş Öğrenmesi Nasıl Olmalıdır?

Bu tema başlığı altında öğretmenlerin meslektaş öğrenmesi nasıl olmalıdır sorusuna ilişkin görüşleri yer almaktadır. Meslektaş öğrenmesi nasıl olmalıdır teması, çözüm önerileri alt temasından oluşmaktadır. Çözüm önerileri alt teması ise alternatif çözüm önerileri kategorisine ayrılmaktadır.

Meslektaş öğrenmesi nasıl olmalıdır teması, çözüm önerileri alt temasının, alternatif çözüm önerileri kategorisine ait kodlar aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 10. Meslektaş öğrenmesi nasıl olmalıdır teması, çözüm önerileri alt temasının, alternatif çözüm önerileri kategorisine ait kodları



Meslektaş öğrenmesi nasıl olmalıdır teması, çözüm önerileri alt temasının, alternatif çözüm önerileri kategorisine ait kodları, karşılıklı güven, yönetici desteği, destekleyici ortam, meslektaş gözlemlemesi, iletişim, yeterli zaman,

ödenek, gelişim odaklı, yapıcı dil, karşılıklı saygı, değişime açık ve işbirlikçi olarak belirlenmiştir. Katılımcı öğretmen görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

(Ö1, K): “Yani öncelikle insanlar arasında yani öğretmenler arasında iletişimin güçlendirilmesi lazım. Yani mesela teneffüslerde konuşuyoruz çoğunlukla teneffüsün çok sınırlı olması, süresinin sınırlı olması bizi birazcık kısıtlıyor. Daha uzun teneffüslerde mesela birbirimizle iyi iletişim kurabileceğimiz zamanlarımız olabilir. Onun dışında özellikle iş birliğine gönüllü öğretmenler arasında destekleyici bir ortamın olması lazım, karşılıklı sevgi, saygı çerçevesinde insanlar birbirine tecrübelerini aktarabildikleri sürece çok güzel bir meslektaş öğrenmesi olur diye düşünüyorum. Hem idareciler hem öğretmenler meslektaş öğrenmesini desteklerler ise ortaya çok güzel sonuçlar çıkar diye düşünüyorum.”

(Ö2, K): “Bence öncelikle hocam bunun için yeterli ödenek ayrılması gerekiyor. Millî Eğitim Bakanlığının bununla ilgili yaptığı çalışmalar, destekleyici faaliyetler var ama bunların artırılması gerekiyor. Bunun için de yeterli ve daha fazla bir ödenek sağlanması gerekiyor. Tabii ödeneğin yanında yeterli zaman da olması gerekiyor. Bunun için yine biz öğretmenlerin mesai saatleri dışında eğitimlere katılmamız, çeşitli faaliyetlere katılmamız zor. Bunlar mesai saatleri içine taşınırsa belki okul zamanlarına daha kolay katılabiliriz. Bu tür faaliyetleri ve meslektaş öğrenmemizde daha fazla sağlanabilir kişisel olarak da bence çeşitli şeyler gerekiyor. Bunun için en önemli özelliklerinden bir tanesi öğretmenlerin değişime açık olması gerekiyor, karşı taraftan bir şey öğrenmek istiyorsak ya da bir eğitimden bir şey almak istiyorsan kendimizi değiştirmeye açık olmamız gerekiyor. İletişim önemli çünkü meslektaş öğrenmesi karşılıklı iletişimle yapılabilecek bir şey. Güzel bir dil, yapıcı bir dil kullanmamız gerekiyor iletişim içerisinde iken ve yine karşılıklı saygı ve karşılıklı güvende önemli, karşı tarafın size saygısı olmadığını düşünürseniz ondan hiçbir şey öğrenemezsiniz, hiçbir şey alamazsınız ya da karşı tarafa güvenmezseniz ondan hiçbir şey öğrenemezsiniz. Yani bunlar benim düşüncelerim tabii hocam. Yine benim önemli gördüğüm şeylerden bir tanesi yönetici desteği, okuldaki idarecilerimizden tutun işte yukarı doğru gidecek olursak Millî Eğitim Bakanlığına kadar bize mesleki gelişimimizi sağlayacak güzel bir ortam oluşturmaları gerekiyor fırsat tanınmaları gerekiyor. Dolayısıyla yönetici desteğiyle önemli bir konu aklıma gelenler bunlar.”

(Ö3, K): “Meslektaş öğrenmesi farkına varmadığımız zamanlar da bile gerçekleşen doğal bir süreç. Dolayısıyla buna yönelik destekleyici bir ortamın oluşturulması meslektaş öğrenmesinin gerçekleşmesi için yeterli olacaktır.”

(Ö4, E): “Zümreleri bir araya getirecek etkinlikler sadece okul içinde sınırlı kalmadan daha kapsamlı daha geniş ve eğlenceli bir şekilde gerçekleştirilebilir. Bu ortamları oluşturacak olan yöneticilerdir. Farklı şehirlerden, farklı bölgelerden öğretmenleri bir araya getirmek onları etkileşime sokmak zaten beraberinde meslektaş öğrenmesini sağlayacaktır. Tabii bunlar kaynak gerektiren etkinlikler yani okul müdürlüklerini aşan bir durum o yüzden bakanlık buna benzer eğitimler de düzenleyebilir.”

(Ö5, K): “Şöyle düşünüyorum hocam hani ilk olarak iletişimin bence doğru ve yapıcı bir şekilde olması gerekiyor. Hani iletişimin yetersiz ve sıkıntılı olduğu bir yerde öğrenme zaten gerçekleşmez diye düşünüyorum. Branş ya da zümresi diyelim olmak zorunda değil ki hani ben tek öğretmenim kimden destek alayım diye düşünenler için diyorum yani bence diğer branş öğretmenlerinin neler yaptığına bize neler katabileceğini de bakmakta fayda var diye düşünüyorum.”

(Ö6, K): “Öğretmenlerin birbirlerine karşı kullanmış oldukların dilin olumlu olması gerekir. Meslektaşların birbirlerine karşı saygısı ve iş birliği içerisinde girmesi birbirleri ile kurdukları iletişim düzeyine bağlıdır. Bunu sağladığımızda zaten meslek hayatımız boyunca belki de mesleğimizin son gününe kadar birbirimizden hep bir şeyler öğreneceğiz ve öğreteceğiz. Deneyimlerimizi aktaracağız ben bu şekilde düşünüyorum.”

(Ö7, E): “Nasıl yapmalıyız dersiniz öncelikle kişinin gelişim odaklı olması şart. Meslektaşlarımızı gözlemleyerek birçok yeni şey öğreneceğimizin farkında olmalıyız. Bunu gurur meselesi yapmamalıyız. Birbirimizin ders anlatımlarına bakarak hatta imkânımız olsa da derslerimize girsek. Tabii bunu bir açık, eksik aramaktan ziyade hem kendi gelişimiz hem de arkadaşımızın gelişimi için bir fırsat olarak görmeliyiz.”

(Ö8, E): “Hocam aslında okul iklimi çok önemli demiştik mesela az önce sınırlıklarından bahsederken hocam. İlk olarak öğrenecek kişi değişime bir kere açık olacak, onun dışında okul yöneticisi de bu meslektaş öğrenimine destek verecek bir kere. Çünkü yönetici bu işte yani ana etkenlerden bir tanesi hocam aynı şekilde bu destekleyici ortamı da yönetici sağlayacak hocam. Diyecek ki işte Ali hocam, Veli hocam işte Ayşe hocam yeni geldi okulumuza şu şu mevzuda daha yeterliliği yok daha hiçbir şey yapmadı. Siz ona bir örnek gösterebilir misiniz gibisinden, o aslında ilk ilişkinin başlangıcını okul yöneticisi sağlamalıdır. Hocam onun dışında Bakanlığa da düşen görevler olmalı bence çünkü bu ilişkiyi hizmet içi eğitimlerle, işte çalışma atölyeleri ile vesaire. Öğretmenler arası ilişki

geliştirilirse insanlar birbirinden öğrenmek açısından daha fazla cesarete sahip olurlar. Yani bu biraz da yine ilişkinin başlangıcına da gelmiş oluyor. Bu arada bakanlık bunun içinde bir ödenek de yaratmalıdır. Şöyle ki biraz açarsak şimdi ortada bir tecrübe var diyelim ki uzman öğretmenlerimiz, başöğretmenlerimiz bunlar on yıllık yirmi yıllık öğretmenler, mesleğe yeni başlamış bir öğretmene kendi tecrübelerini aktarırken kendilerini motive etme açısından bunlara bir ödenek de sağlanırsa bu olay çok daha güzel olur, hocam çok daha güzel ilerler. Meslektaş öğreniminde en önemli şeylerden bir tanesi karşılıklı güven hocam şimdi ben güvenmediğim adama soru sormak, onun yani tecrübesi de bana aktaracağı bilgi de çok fazla geçerliliği olmaz yani benim nezdimde yani hocam bu şekilde.”

(Ö9, E): “Öncelikle karşılıklı saygı ve yapıcı bir dil olmalıdır. Yani karşılıklı saygı olmadan zaten hani kişiler birbirlerinden bir şey kesinlikle öğrenemezler, yapıcı dil de ne olacak hocam kişiler arasındaki yani bu iletişimin daha sağlıklı olmasını sağlayacak. Kişiler deneyim alışverişlerinde mesela bulunurken hocam bu iki kavramı etkin kullanırsa iletişim daha sağlıklı olacak hani kişiler arasında iletişim daha sağlıklı olacak kişilerin karşılıklı olarak işte bir şeyler öğrenmesine bu şekilde katkı sağlarız diye düşünüyorum.”

(Ö10, E): “Hocam şöyle olmalı bence, önce karşılıklı saygı olmalı tabii ki saygının olduğu yerde çünkü güven de olur güzel bir iletişim de olur haliyle. Bir de öğretmenin değişime açık gelişime istekli olması gerekir bunlar olduğunda zaten öğrenme gerçekleşir biliyorsunuz bunların olması lazım.”

Katılımcı öğretmenler meslektaş öğrenmesinin önündeki engellerin kaldırılması için öncelikle öğretmenler arası güven ortamının oluşturulması, yönetici desteği ile birlikte meslektaş öğrenmesini destekleyici bir ortam oluşturulması yönünde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin olumlu iletişim becerilerine sahip olmalarının, yapıcı dil kullanmalarının ve karşılıklı saygının meslektaş öğrenmesi üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Gelişim odaklı, değişime açık ve işbirlikçi öğretmenlerin meslektaş öğrenmesine daha istekli olduğu söylenebilir. Meslektaş öğrenmesinin gelişmesini sağlamak için yeterli zaman ve ödenek ayrılmasının gerekliliği ifade edilmektedir.

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada “Meslektaş öğrenmesi nasıl yapılmaktadır?”, “Meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları nelerdir?” sorularına katılımcılar tarafından verilen cevaplar ışığında ortaya çıkan sonuçların öğretmenlerin mesleki gelişimlerine sağladığı olumlu etkilerin özgün çözüm önerileri ile birlikte ortaya konulması hedeflenmiştir. Bu bölümde bulgular bölümünde yer alan katılımcılardan elde edilen sonuçlar, araştırmanın alt problemlerine göre ifade edildikten sonra araştırmanın alt problem sırasına göre önerilerde bulunulacaktır.

Araştırmanın alt probleminden birincisi olan “Meslektaş öğrenmesi nasıl yapılmaktadır?” açık uçlu sorusuna verilen cevaplar meslektaş öğrenmesinin kurum içinde ve kurum dışında farklı şekillerde yapıldığını göstermiştir. Yine kurum içinde ve kurum dışında formal, informal olarak ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların verdiği cevaplara göre kurum içinde kutlama ve anma programları, proje ve yarışmalar, kulüp çalışmaları, pano çalışmaları, sergiler, seminerler, zümre, genel kurul toplantıları, şube öğretmenler kurulu, farklı bakış açıları, pano çalışmaları, deneyim paylaşımı, teneffüs sohbetleri, içerik ve materyal paylaşımı olarak belirlenmiştir. Kurum dışında ise il, ilçe zümre, sendikalar, hizmet içi eğitimler, mesleki gelişim programları, turnuvalar, sosyal paylaşım platformları, ÖBA, geziler, proje ve yarışmalar olarak belirlenmiştir.

İkinci temada katılımcılara; “Eğitim kurumlarında meslektaş öğrenmesinin faydaları ve sınırlılıkları nelerdir?” açık uçlu sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplar ışığında faydaları alt temasında mesleki ve sosyal olarak iki kategori oluşturulmuştur. Kategorilere ait kodlar, yeni yöntem ve teknik öğrenme, deneyim aktarımı, mesleki geri dönüş, mesleki gelişim, yardımlaşma, özeleştirme, öz farkındalık, farklı bakış açıları, dayanışma, motivasyon ve iş birliği olarak belirlenmiştir. Sınırlılıkları alt temasında ise, kişisel özellik kaynaklı ve diğer kategorileri oluşturulmuştur. Ortaya çıkan kodlar ise, eleştiriye karşı hassas olma, kırılabilirlik, yetersiz iletişim ve özgüven eksikliği, zaman ayıramama, aynı branş öğretmen azlığı ve olumsuz okul iklimi olarak belirlenmiştir.

Katılımcı öğretmen görüşlerine göre meslektaş öğrenmesinin faydaları:

- İş birliği, yardımlaşma ve dayanışma bilinci oluşturduğu,
- Öğretmenlerin motivasyonunu artırıcı etkide bulunduğu,
- Öğretmenlerin özeleştirme yapımlarına imkân tanıdığı,

- Öz farkındalık oluşturduğu,
- Mesleğin gereklilikleri açısından farklı bakış açılarından görme fırsatı sunduğu,
- Yeni yöntem ve teknikler edinme konusunda yardımcı olduğu,
- Deneyimlerini karşı tarafa aktarma imkânı sunduğu,
- Geri dönütler sayesinde öğretmenin kendini değerlendirme imkânına sahip olduğu,

şeklindedir.

Gündüz ve Balyer, (2011) tarafından yapılan “Eğitim Denetiminde Alternatif Yaklaşımlar” başlıklı makale çalışmasında, bilişsel koçluk, mentorlük, meslektaş yardımı, portföy değerlendirmesi, meslektaş değerlendirmesi gibi olgular üzerine yapılan araştırmada, öğretmenin kendi farkındalığını olumlu yönde artırarak işbirliği duygusunu geliştirdiği, öğretmenin sürece daha fazla katılma imkanı verdiği, kendisini ifade etme olanağı sağladığı, meslektaşların karşılıklı olarak mesleki deneyimlerinden faydalandıkları ve bunun sonucunda kendi gelişimlerine katkıda buldukları sonucuna ulaşmıştır. Bozak, Yıldırım ve Demirtaş (2011) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi İçin Alternatif Bir Yöntem: Meslektaş Gözlemi” başlıklı çalışmada meslektaş öğrenmesinde amaç, öğretmenler arası ortak bir anlayışın geliştirilmesini sağlayarak, öğretmenlerin iş birliği, yardımlaşma, dayanışma yapmasına, öz değerlendirme becerilerinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktır. Meslektaş gözlemlenmesinde ise hem gözlemleyen ve gözlemlenen öğretmenin, bu sürecin sonunda geri bildirimler vasıtasıyla kendi öğretim şekli hakkında gerçekçi değerlendirmelerde bulunarak, mesleki açıdan kendilerini geliştirmelerini sağlamaktır. Bu çalışmada da meslektaş öğrenmesinin öz farkındalık, özeleştirme, iş birliği, deneyim paylaşımı, dayanışma ve geri bildirim kodlarıyla örtüşmektedir.

Katılımcı öğretmen görüşlerine göre meslektaş öğrenmesinin sınırlılıkları:

- Olumsuz okul ikliminin meslektaşların birbirlerini desteklemesinde bir sınırlılık oluşturduğu,
- Meslektaşların birbirleriyle daha çok zaman geçirmesi konusunda, yeterli zaman oluşturulması gerektiği
- Özellikle küçük okullarda aynı branştan öğretmen sayısının az olması,
- Yetersiz iletişimin ortaya çıkardığı olumsuz ilişkiler,
- Özgüven eksikliğinden kaynaklı kendisini tam ifade edememe,
- Bireylerin eleştirilere karşı kırılabilir ve hassas olmaları,

şeklindedir.

Bozak, Yıldırım ve Demirtaş (2011) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi İçin Alternatif Bir Yöntem: Meslektaş Gözlemi” başlıklı çalışmada eleştirilerde yapıcı bir dil kullanmada güçlük yaşama, yapılan eleştirilere yönelik alınganlık ve kırılabilirlik davranışları gösterme gibi sınırlılıkların meslektaş gözlemini olumsuz etkilediğini saptamışlardır. Kırıcı olmayan, uygun bir şekilde eleştiride bulunma gibi önlemler alınması bu sınırlılıkları önemli ölçüde azaltabileceği belirtilmiştir. Diğer taraftan, etkili iletişim konusunda da dikkat edilmesi gerekmektedir. Böylelikle bu sürecin daha etkili olması sağlanmış olacaktır. Bu çalışmada da ifade edilen sınırlılık kodları paralellik göstermektedir.

Üçüncü temada katılımcılara; “Eğitim kurumlarında meslektaş öğrenmesi nasıl olmalıdır?” açık uçlu sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplar ışığında, çözüm önerileri alt temasında, alternatif çözüm önerileri kategorisi oluşturulmuştur. Kategoriye ait kodlar, karşılıklı güven, yönetici desteği, destekleyici ortam, meslektaş gözlemlenmesi, iletişim, yeterli zaman, ödenek, gelişim odaklı, yapıcı dil, karşılıklı saygı, değişime açık ve işbirlikçilik olarak belirlenmiştir.

Katılımcı öğretmen görüşlerine göre meslektaş öğrenmesinin nasıl olması gerektiği ile ilgili çözüm önerileri:

- Meslektaşlar arasında karşılıklı güven ortamının oluşturulması ve karşılıklı saygı ve sevgi çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.
- Yönetici desteği ile beraber, destekleyici ortam oluşturularak olumlu bir okul iklimi sağlanmalıdır.
- Meslektaş gözlemlenmesi gönüllü olarak teşvik edilmelidir

- Yapıcı bir dil kullanılması gerekmektedir.
- Öğretmenlerin bir araya gelebilmesi açısından yeterli zaman oluşturulmalıdır.
- Meslektaş öğrenmesine yönelik ödenek oluşturulmalıdır.
- Öğretmenlerin gelişim odaklı yaklaşım göstermesi ve değişime açık olması gerekmektedir.
- İşbirlikçi yaklaşım.

Şeklinde.

Sonuç olarak meslektaş öğrenmesinin eğitim kurumlarında çeşitli şekillerde gerçekleştiği görülmüştür. Araştırmada meslektaş öğrenmesinin öğretmenlerin mesleki gelişimine olumlu katkıda bulunduğu, farkındalıklarının artmasını sağladığı, artı ve eksi yönlerini keşfetmelerine, öğretmenlerin birbirleri arasında meslektaşlık duygusunun gelişmesine, deneyim ve tecrübelerini paylaşarak ilişkilerinin kuvvetlenmesine olanak sağladığı söylenebilir. Meslektaş öğrenmesinin etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi için olumlu okul iklimi, değişime açıklık, yapıcı bir dil, karşılıklı saygı, etkili iletişim becerileri, işbirlikçi yaklaşım gibi faktörlerin önemi tespit edilmiştir. Bu sonuçlar yurt içinde yapılan araştırma sonuçları ile de örtüşmektedir. Hatip (2006) tarafından yapılan “Öğretmenler Arası Gözlem Çalışmalarının Öğretmen Gelişimindeki Rolü” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında, öğretmenler arası gözlem çalışmalarının öğretmenlerin mesleki açıdan olumlu gelişme gösterdiklerini ifade etmiştir. Öz farkındalıkları arttığını, kendilerinin zayıf ve kuvvetli yönlerini keşsettiklerini ifade etmişlerdir. Diğer yandan öğretmenlerin birbirlerine destek olduklarını, deneyimlerini paylaşarak daha kuvvetli ilişkiler kurduklarını ve uygulanabilir bir yöntem olduğunu belirtmektedirler. Taşdan (2008) tarafından yapılan “Çağdaş Eğitim Denetiminde Meslektaş Yardımlaşması” başlıklı makalede, “meslektaş yardımlaşması” betimlenerek faydaları ve sınırlılıkları hakkında bilgiler içermektedir. Çalışma sonucunda açık bir okul kültürünün oluşmasına katkı sağlanacağı vurgulanmaktadır. İş birliği ve yardımlaşmanın artacağı söylenebilir. Geçmiş yıllarda Köy Enstitüleri’nde uygulanmış olan “gezici başöğretmen” yönteminin meslektaş yardımlaşması uygulamasına örnek teşkil ettiği, yine zümre öğretmenler kurullarının da benzer şekilde yardımlaşma ve iş birliğini artırıcı nitelikte olduğu belirtilmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslanargun, E. ve Bozkurt, S. (2012). Okul müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştığı sorunlar. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 349-368.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Balyer, A. (2012). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 75-93.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Bozak, A. , Yıldırım, C. ve Demirtaş, H. (2011). Öğretmenlerin mesleki gelişimi için alternatif bir yöntem: meslektaş gözlemi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 65-84.
- Cemaloğlu, N. ve Dolapçı, E. (2022). Öğretmen mesleki öğrenmesine ilişkin öğretmen görüşleri. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 35-54.
- Çelik, H. , Baykal, N. B. ve Memur, H. N. K. (2020). Nitel veri analizi ve temel ilkeleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 379-406.
- Erden, E. , Kılınç, A. Ç. (2021). Öğretmen mesleki öğrenmesini etkileyen faktörlerin incelenmesi: bir durum çalışması. *Avrasya Beşeri Bilim Araştırmaları Dergisi* 1(1), 1-29.

- Gider, İ. (2020). *Okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Gül, E. (2007). *Eğitimde çocuk başarısı için okul aile işbirliği*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündüz, Y. ve Balyer, A. (2011). Eğitim denetiminde alternatif yaklaşımlar. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 33(33), 67-78.
- Hatip, F. (2006). *Öğretmenler arası gözlem çalışmalarının öğretmen gelişimindeki rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karademir, B. (2022). *Meslektaş yardımlaşması üzerine bir ilkokulda eylem araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Karataş, İ. ve Toprakçı, E. (2019). İngilizce öğretim elemanlarının meslektaş rehberliğine ilişkin görüşleri. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 51-79.
- Kazu, İ. Y. ve Çam, H. (2019). Öğretmen yeterliği ve nitelikleri üzerine yapılmış lisansüstü çalışmaların incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(71), 1349-1367.
- Kılınç, A. Ç. , Bozkurt, E. ve İlhan, H. (2018). Öğretmen özerkliğine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi*, 9(18), 77-98.
- Kınal, A. (2022). İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algısının meslektaş dayanışması ve öğretmenlikten haz alma açısından incelenmesi: Şahinbey örneği. *Yedi Aralık Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 60-75.
- Köktürk, A. (2016). *Rol çatışması ve rol belirsizliği ile değişime direnme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Tarkun, E. T. (2000). Nitel araştırmalar. *Öneri Dergisi*, 3(14), 29-34.
- Taşdan, M. (2008). Çağdaş eğitim denetiminde meslektaş yardımlaşması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(1), 69-92.
- Taşkın, Ç. Ş. ve Hacıömeroğlu, G. (2010). Öğretmen özyeterlik inanç ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve sınıf öğretmeni adaylarının özyeterlik inançları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (27), 63-75.
- Yalçınkaya, M. ve Akyüz, M. (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(2), 109-119.
- Yavuz, N. (2011). *Eğitim sektöründe çalışan kadın yöneticilerin rol çatışması*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yeşil, B. (2017). *Ortaöğretimdeki okul aile birliklerinin işleyişi ve sorunlarına ilişkin okul yönetimi ve üyelerinin görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Yücel, İ. ve Şirin, S. (2020). Özdenetim ile iş stresi arasındaki ilişkide meslektaş desteğinin aracılık rolü. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 148-158.