

Uzman Öğretmenlik/Başöğretmenlik Eğitim Programlarıyla İlgili Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşleri

School Administrators' and Teachers' Opinions on the Expert Teacher and Head Teacher Education Program

Özge ÖZEN*
Prof. Dr. Aydın BALYER**

Öz

Bu araştırmanın amacı uzman ve başöğretmenlik eğitim programıyla ilgili okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerini incelemektir. Araştırma nitel araştırma tekniklerine göre yürütülmüş ve olgubilim desenine göre tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılı, İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde görev yapan 8 okul yöneticisi ve 8 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda veri doygunluğuna ulaşıldığı için çalışma grubu 16 kişi ile sınırlandırılmıştır. Bu kişiler amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüte dayalı örnekleme tekniği ile seçilmiştir. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Yüz yüze görüşmeler yapılarak elde edilen verilerin analizi içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların bir kısmı bu seminer programlarına dair olumlu görüşe sahipken bir kısmı da olumsuz görüşe sahiptir. Katılımcılar seminerler ile ilgili teori ve kuram ağırlıklı olduğu, bununla birlikte uzun olduğu ve seminerlerde uygulamalara yeterince yer verilmediği yönünde görüşlerini bildirmişlerdir. Yine seminerlerin yaz döneminde yani öğretmenlerin dinlenme süreleri içinde ve dar zamanda yapılmasını olumsuz değerlendirmişlerdir. Ayrıca katılımcılar bu seminer programına ait içeriği güncel bulurken her alana yönelik olarak ayrı ayrı konulara yer verilmemesini eleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre bu tür

* ozgeozen1719@gmail.com, ORCID: 0009-0005-1556-7880, TC Milli Eğitim Bakanlığı

** balyer@yildiz.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1784-2522, Yıldız Teknik Üniversitesi

seminer programlarının bir eğitim öğretim yılı içine yani daha geniş zamana yayılarak ve uygulamaya dayalı somut örneklerle desteklenerek planlanması önerilmektedir. Aynı zamanda uzaktan eğitim yerine yüz yüze eğitimin tercih edilmesi, içeriğin kavram kargaşasından uzak, daha kısa ve öz olarak sunulması ve geri bildirim etkinliklerine yer verilmesi öneriler arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Uzman Öğretmenlik, Başöğretmenlik, Eğitim Programı, Okul Yöneticileri, Öğretmen

Abstract

The aim of this research is to examine the opinions of school administrators and teachers about the expert and head teacher training program. The research was carried out with a qualitative research technique and was designed with a phenomenology reserach design. The study group consists of 8 school administrators and 8 teachers working in the Gaziosmanpaşa district of Istanbul in the 2022-2023 academic year. Since data saturation was reached as a result of the interviews, the study group was limited to 16 people. These participants were selected with criterion-based sampling technique which is one of the purposive sampling methods. The data were collected using semi-structured interview technique and were analyzed using content analysis method. According to the results of the research, while some of the participants have a positive opinion about these seminar programs, some have a negative opinions. Participants expressed that the seminars are mainly based on theoretical knowledge, long and enough and practical practices are not given in the seminars. Again, they negatively evaluated that the seminars are held in the summer period, that is, during the holiday periods in a short time. In addition, while the participants found the content of this seminar program up-to-date, they criticized the lack of separate topics for each branch. According to the results, it is suggested that such seminar programs should be planned within an academic year, spred over a wider period of time and supported by practical examples. At the same time, it is also suggested that face-to-face education should be preferred instead of distance education and the content should be presented in a shorter and more concise manner, away from conceptual confusion, and feedback activities should be included.

Keywords: Expert Teacher, Head Teacher, Education Program, School Administrators, Teacher

Giriş

Öğretmenlerin mesleğe atandıktan sonra mesleki gelişimlerinin ve kariyer basamaklarının düzenlenmesine ilişkin uzunca bir süredir, kopuk kopuk ve düzensiz birtakım girişimlerde bulunulmuştur. Bu girişimler öğretmenlerin iş başında geliştirilmeleri ve yetiştirilmeleri ile sınırlı kalmıştır. Dolayısıyla istenileni tam karşılayamamıştır. Bu ihtiyaçtan hareketle daha önce, 2005 yılında, ilk ciddi denilebilecek düzenleme hayata geçirilmiş ancak anayasa mahkemesinin kararı ile o uygulama da sona erdirilmiştir. O dönemden beri bu ihtiyaç değişik çevrelerce dile getirilmiş ve buna yönelik birtakım adımların atılması hususu sürekli gündeme taşınmıştır. Bu girişimler sonucu öğretmenlerin atama ve mesleki gelişimleri ile kariyer basamaklarında ilerlemelerini düzenlemek amacıyla 03.02.2022 tarihinde 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK) kabul edilmiştir. Bu kanun, 14.02.2022 tarihi itibarıyla Resmi Gazete’de yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir. ÖMK ile birlikte gerekli şartları sağlayan öğretmenler için uzman ve başöğretmenlik olmak üzere iki kariyer basamağı oluşturulmuştur. 7354 sayılı ÖMK’ya göre bir öğretmen eğer gerekli şartları sağlarsa uzman öğretmen ya da başöğretmen unvanı alabilir (ÖMK, 2022: m.6).

Bir öğretmenin uzman öğretmen unvanını alabilmesi için öncelikle meslekte en az 10 yıl hizmeti bulunması gerekmektedir. Bu şartı sağlayan öğretmenlerden lisans mezunu olanlar yazılı sınava girip en az 70 alarak bu hakkı elde edebileceklerdir. Uzman öğretmenlik unvanı alabilmek için girilecek sınava başvuru yapabilmek için ise, mesleki gelişime yönelik Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olmak, mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmalarını tamamlamış olmak ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmamak şartlarını sağlamak gerekmektedir. Meslekte en az 10 yıl hizmeti bulunan yüksek lisans eğitimini tamamlamış olanlardan başvuru şartlarını yerine getirenler, yazılı sınava girmeden uzman öğretmenlik unvanını alabileceklerdir (ÖMK, 2022: m.6).

Yine bir öğretmenin başöğretmen unvanını alabilmesi için uzman öğretmen olarak en az 10 yıl hizmeti bulunması gerekmektedir. Bu şartı sağlayan öğretmenlerin Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olmaları gerekmele birlikte diğer şartlar uzman öğretmenlikte olduğu gibidir. Meslekte en az 10 yıl hizmeti bulunan doktora eğitimini tamamlamış olanlar sınava başvuru şartlarını yerine getirmek zorunda olup yazılı sınava girmeden başöğretmenlik unvanını alabileceklerdir (ÖMK, 2022: m.6).

Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı 180, Başöğretmenlik Eğitim Programı ise 240 saatten oluşmaktadır. Öğretmenler bu eğitim programlarına Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS) üzerinden başvuruda bulunmuş, il değerlendirme komisyonları tarafından yapılan incelemeler sonucunda, başvuru şartlarını taşıyan öğretmenlere seminer açılmıştır. Uzaktan eğitim yöntemiyle Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) üzerinden gerçekleştirilen uzman öğretmenlik eğitim programı semineri 18 Temmuz 2022- 05 Eylül 2022, başöğretmenlik eğitim programı semineri 18 Temmuz 2022- 19 Eylül 2022 tarihleri aralığında günün her saati erişime açık tutulmuştur. Seminere katılan öğretmenlerin, ÖBA’ya giriş yapıp, her eğitim konusuna ait videoları eksiksiz şekilde izlemeleri gerekmiştir. Tüm eğitim konularına ait videoları eksiksiz şekilde tamamlayan öğretmenler için seminer belgesi düzenlenmiştir. Düzenlenen bu

seminer belgesi, düzenlendiği tarihten itibaren üç yıl geçerli olacaktır (Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, 2022).

ÖBA'da, uzman öğretmenlik eğitim programı seminerinin eğitim hakkında kısmında eğitimi tamamlamak için kesinlikle ek süre verilmeyeceği belirtilmiş olsa da süre, önce 09 Eylül 2022 tarihine, sonra 19 Eylül 2022 tarihine kadar olmak üzere, iki defa uzatılmıştır. Başöğretmenlik eğitim programı semineri ise 25 Eylül 2022 tarihine kadar olmak üzere, bir defa uzatılmıştır. Ayrıca yine aynı yerde, eğitim seminerinin konularının yapılacak yazılı sınavın konuları olduğu fakat seminerin video gösterimi yolu ile verilmesinden dolayı yani yazı dili ile konuşma dili arasındaki farklardan dolayı, adayların sınavda ÖBA üzerinden paylaşılan yazılı dokümandan sorumlu olacağı belirtilmiştir (ÖBA, 2022). Dolayısıyla verilen eğitim videolarını izlemek sadece seminer belgesini almak için gerekli olmuştur.

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik eğitim programı semineri (UBÖS) alan öğretmenlerin yaşadıkları tüm bu süreçlerde seminer ile ilgili farklı değerlendirmeler yaptıkları gözlemlenmiştir. Bu değerlendirmelerin bir kısmı seminerin faydalı olduğu yönündeyken bir kısmı da seminerin içeriği, yeterliliği, gelişime katkısı, veriliş yöntemi ve zamanı bakımından faydalı olmadığı yönündedir. Bu durum bir problem olarak görülmüş ve bu tür bir araştırmanın gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Buradan hareketle mevcut araştırmanın temel amacı UBÖS ile ilgili okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerini incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki soruların yanıtları araştırılmıştır:

1. Okul yöneticileri ve öğretmenler, kişisel gelişime katkısı açısından UBÖS hakkında ne düşünülmektedir?
2. Okul yöneticilerin ve öğretmenler, mesleki gelişime katkısı açısından UBÖS hakkında ne düşünülmektedir?
3. Okul yöneticileri ve öğretmenler, içerik yeterliliği açısından UBÖS hakkında ne düşünülmektedir?
4. Okul yöneticileri ve öğretmenler, içerik güncelliği açısından UBÖS hakkında ne düşünülmektedir?
5. Okul yöneticileri ve öğretmenler, içeriğin okul yönetim ve öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluğu açısından UBÖS hakkında ne düşünülmektedir?
6. Okul yöneticileri ve öğretmenler, seminerin veriliş biçimi (video eğitim) açısından UBÖS hakkında ne düşünülmektedir?

Araştırmanın sonuçlarından hareketle programların hedef, içerik ve yöntem açısından gözden geçirilmesi sağlanabilecek, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin seminerlerle ilgili beklentileri ve ihtiyaçları doğrudan yansıtılabilecektir. Bununla birlikte konu ile ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunduğundan mevcut çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçları yeni düzenlenecek seminerlerin geliştirilmesine katkı sunulması, program içeriğinin zenginleştirilmesi ve seminerlerin daha etkili yürütülmesine sunacağı katkısı bakımından önemlidir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Uzman öğretmen ve başöğretmen unvanını alabilmek için ön şartlardan biri olan UBÖS ile ilgili okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır.

Nitel araştırma, genellemelerden ziyade derin ve özgün bilginin önemli olduğu, daha çok küçük çalışma gruplarıyla yapılan araştırma türüdür (Baltacı, 2019). Olgubilim deseni, farkında olunan ama detaylı olarak bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanan, nitel araştırmanın temelini oluşturan desenlerden biridir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Bu çalışmada uzman öğretmen ve başöğretmen unvanını alabilmek için ön şartlardan biri olan UBÖS ile ilgili okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri olgusu incelenmek istendiği için nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim araştırma deseni kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılı, İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde görev yapan sekiz okul yöneticisi ve sekiz öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan görüşmeler sonucu veri doygunluğuna ulaşıldığı için çalışma grubu 16 kişi ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın katılımcıları nitel çalışmada kullanılan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemi, içerik olarak zengin olduğu düşünülen durumların ayrıntılı incelenmesinde kolaylık sağlar (Baltacı, 2019).

Bu çalışmada katılımcılar için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüte dayalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu bağlamda kariyer basamağı, cinsiyet, görev unvanı kategorilerine göre toplam 16 okul yöneticisi ve öğretmen katılımcıları oluşturulmaktadır.

Çalışma ile ilgili gerekli etik önlem ve onay alınmış ve katılımcı öğretmenlere çalışma ile ilgili bilgi verilmiştir. Ayrıca görüşmeye başlamadan önce öğretmenlere bilgilendirilmiş onam formu imzalatılmıştır. Görüşme formları sunulmak üzere saklanmıştır. Talep edilmesi durumunda sunulacaktır.

Veri Toplama Süreci

Etik Kurul İzni: Bu araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Araştırmaları Etik kurulunun 02/07/2023 tarihli 2023.07 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin UBÖS ile ilgili görüşlerini almak için yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, insanların durum ve olaylar ile ilgili görüşlerini, duygularını, deneyimlerini belirlemeye yarayan nitel

araştırmalarda sıklıkla kullanılan tekniktir (Baltacı, 2019). Bu kapsamda araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış sorularla katılımcılardan görüşme yapılarak veriler toplanmıştır. Görüşme formu geliştirilirken öncelikle konuyla ilgili literatür incelenmiş, konu kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Konu olarak benzerlik gösteren Avcı ve Kayıran'ın (2023), Elagöz ve Pala Elagöz'ün (2023), Kandemir'in (2023) çalışmalarından yararlanılmıştır. Bu süreçte bir soru havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra bu soru havuzunda oluşturulan soruların araştırmanın amacına uygun olup olmama hususu araştırmacı ve danışman tarafından değerlendirilmiş ve üç soru ortaya çıkartılmıştır. Bu sorular nitel araştırmalar konusunda uzman üç eğitim bilimciye uzman görüşü alınmak üzere gönderilmiştir. Bu uzmanlardan da alınan geri bildirimler ışığında görüşme soruları yeniden ele alınmış ve görüşme sorularına son şekli verilmiştir. Buna ilaveten soruların araştırmanın amacına uygunluğunu denemek üzere iki araştırmacıyla pilot uygulama yapılmıştır. Bu pilot uygulama neticesinde bazı soruların birleştirilmesi ve ayrılması yoluna gidilmiştir. Bu işlem tamamlandıktan sonra da görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Araştırmada toplanacak veriler için katılımcılarla yapılan telefon görüşmeleri ile randevu talep edilmiştir. Araştırmaya katılmaya istekli olanlar ile randevu oluşturulup belirlenen saat ve yerde yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Her bir görüşme için yaklaşık 30 dakika uygun görülmüştür. Araştırmaya katılanların izni ile görüşme sırasında yazılı notlar tutulmuştur. Gerekli hâllerde yine katılımcıların izni alınarak ses kaydı alınmıştır.

Veri Analizi

Okul yöneticileri ve öğretmenler ile yapılan görüşmeler sonucunda toplanan veriler içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi, elde edilen verilerin içerisinden birbiriyle ilişkili olan ve birbirine benzeyenlerin belli kategoriler çerçevesinde yorumlanmasıdır (Baltacı, 2019).

Görüşmeci isimlerinin gizli tutulacağı belirtildiği için her bir isim için kodlama yapılmıştır. Görüşmeyi kabul eden katılımcılar için oluşturulan kodlar Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Katılımcı	Kariyer Basamağı	Cinsiyet	Unvan
UKİ1	Uzman öğretmen	Kadın	Okul yöneticisi
UKİ2	Uzman öğretmen	Kadın	Okul yöneticisi
UEİ1	Uzman öğretmen	Erkek	Okul yöneticisi
UEİ2	Uzman öğretmen	Erkek	Okul yöneticisi
UKÖ1	Uzman öğretmen	Kadın	Öğretmen
UKÖ2	Uzman öğretmen	Kadın	Öğretmen
UEÖ1	Uzman öğretmen	Erkek	Öğretmen
UEÖ2	Uzman öğretmen	Erkek	Öğretmen

BKİ1	Başöğretmen	Kadın	Okul yöneticisi
BKİ2	Başöğretmen	Kadın	Okul yöneticisi
BEİ1	Başöğretmen	Erkek	Okul yöneticisi
BEİ2	Başöğretmen	Erkek	Okul yöneticisi
BKÖ1	Başöğretmen	Kadın	Öğretmen
BKÖ2	Başöğretmen	Kadın	Öğretmen
BEÖ1	Başöğretmen	Erkek	Öğretmen
BEÖ2	Başöğretmen	Erkek	Öğretmen

Görüşmecilerden elde edilen veriler analiz edilirken temalar oluşturulmuştur. Verilerin analizi için araştırma sorularından yola çıkılarak kişisel gelişim, mesleki gelişim, yeterlilik, güncellik, okul yönetim ve öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk, veriliş biçimi olmak üzere altı ana tema çıkarılmıştır. Görüşmecilerin sorulara verdiği yanıtlar olumlu ve olumsuz olacak şekilde kategorilere ayrılmıştır. Bu kategoriler altında oluşan kodlara göre yorumlama yapılmıştır.

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik olarak ele alınan konu nitel araştırmalarda farklıdır. Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik yerine inandırıcılık konusuna dikkat edilir. İnandırıcılığın ölçütleri, inanılabilirlik, aktarılabirlik, güvenilebilirlik ve onaylanabilirlik olarak sayılabilir (Başkale, 2016). Bu çalışmada inandırıcılığı sağlamak için gerekli önlemler alınmıştır.

İnanılabilirlik, nitel araştırmalarda uzun süreli etkileşim, katılımcı teyidi, uzman inceleme gibi yöntemler kullanılarak artırılan ölçütlerden biridir (Başkale, 2016). Bu çalışmada inanılabilirlik katılımcı teyidi alınarak sağlanmıştır. Yapılan görüşmelerden sonra katılımcılara formda yazılan yazılar gösterilerek görüşme içeriği için teyit alınmıştır.

Aktarılabirlik, araştırma bulgularının benzer bağlamlarda kullanılabilirliğini ve uygulanabilirliğini ifade eder. Yani elde edilen verilerin ne şekilde genellenebileceği ve ne şekilde iletilebileceğidir (Başkale, 2016). Bu çalışmada yapılan görüşmelerin analizinde çıkarılan ana temalardan elde edilen verilerden benzer cevaplar aynı kod içerisinde sunulmuştur. Konu olarak benzerlik gösteren Avcı ve Kayıran'ın (2023), Elagöz ve Pala Elagöz'ün (2023), Kandemir'in (2023) çalışmaları detaylı olarak incelenmiştir.

Güvenilebilirlik, nitel araştırmalarda yapılan araştırmanın aynı özellikleri taşıyan başka katılımcılarla yapılması durumunda aynı sonuçlara ulaşılması durumudur. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar Avcı ve Kayıran'ın (2023), Elagöz ve Pala Elagöz'ün (2023), Kandemir'in (2023) çalışmalarının sonuçları ile paralellik göstermektedir. Onaylanabilirlik ise nitel araştırmalarda araştırmayı yapanın önyargılarından kurtulmuş bir şekilde objektif verilere ulaşması durumudur (Başkale, 2016). Bu çalışmada araştırmacı kendi düşüncelerini yansıtmadan katılımcılara soruları yöneltmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlar ile kodları oluşturmuştur.

Bulgular

UBÖS ile ilgili katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda, katılımcılara amaca yönelik olarak sorulan sorularla, kişisel gelişim, mesleki gelişim, yeterlilik, güncellik, okul yönetim ve öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk, verilmiş biçimi olmak üzere altı ana tema oluşturulmuştur. Araştırmanın bu bölümünde oluşturulan altı ana temaya ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Kişisel Gelişim Ana Temasına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında, “Okul yöneticileri ve öğretmenler, kişisel gelişime katkısı açısından UBÖS hakkında ne düşünmektedir?” amacına yönelik, katılımcılara sorulan “UBÖS'nin kişisel gelişiminize katkısını nasıl değerlendirirsiniz?” sorusuna yönelik olarak kişisel gelişim teması oluşturulmuştur. Kişisel gelişim teması, olumlu ve olumsuz olmak üzere kategorilere ayrılmış ve bu kategorilerde belirli kodlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 2. Uzman Öğretmen Katılımcılarının Kişisel Gelişim Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Kişisel gelişim	Olumlu	Farkındalık oluşturdu	UKÖ1, UEİ1	2
		Kısmen katkı sağladı	UEÖ1, UEÖ2	2
		Katkısı yadsınamaz	UKÖ2	1
	Olumsuz	Katkısı yok	UEİ2	1
		Akademik bilgi yoğun	UKİ1	1
		Sıkıcı	UKİ2	1

Tablo 2 incelendiğinde uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda kişisel gelişim temasına ait öğretmenlerin tamamı, farkındalık oluşturdu, kısmen katkı gibi, olumlu görüşler sunmuşlardır. Olumlu görüş bildiren öğretmenlerimizden biri seminerlerin kişisel gelişimine katkısına dair görüşlerini belirtirken katkısı yadsınamaz ifadesini kullanmıştır. “UKÖ2: Uzun yıllar çalışma hayatı içerisindeyim. Her şey değişiyor, geliyor. Saha içinde çalışırken buna yetişmek gerekir. Bu da kişisel gelişimimize dikkat ederek mümkün. Bu seminer programının kişisel gelişimimize katkısı yadsınamaz. Özellikle çevre eğitimi ve iklim değişikliği, dijital yetkinlik. Bu seminer programı sayesinde nerelerde eksiklik var, onları görme şansım oldu.”

Okul yöneticilerinin çoğu, katkısı yok, sıkıcı gibi, olumsuz görüşler sunmuşlardır. Okul yöneticilerinden biri akademik bilginin yoğun olduğunu ifade etmiştir. “UKİ1: Seminer programı genel olarak düşünüldüğünde bilgilerin güncel tutulması, eski bilgilerin ve tekniklerin hatırlatılması bakımından güzel. Ancak konular çok fazla ve kendi alanımın aksine akademik bilgi de çok fazla. Dolayısıyla kişisel gelişimime katkısı olmadı.”

Kadınlar, olumlu ve olumsuz kategorilerde eşit görüşler sunarken erkeklerin çoğu olumlu görüşler sunmuşlardır.

Tablo 3. Başöğretmen Katılımcılarının Kişisel Gelişim Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Kişisel gelişim	Olumlu	Pekiştirici	BEÖ1	1
		Geliştirici	BEÖ2	1
		Katkısı var	BEİ1	1
		Hatırlatıcı	BKİ2	1
	Olumsuz	Katkısı yok	BEİ2, BKİ1, BKÖ1	3
		Monoton ve uzun	BKÖ2	1

Tablo 3 incelendiğinde başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda kişisel gelişim temasına ait öğretmenler de okul yöneticileri de, geliştirici, katkısı var, hatırlatıcı gibi, olumlu görüşler sunarken katkısı yok, monoton ve uzun gibi, olumsuz görüşler sunmuşlardır. Kadınların çoğu olumsuz görüşler sunarken erkeklerin çoğu olumlu görüşler sunmuşlardır. Öğretmenlerden biri seminer konularının kişisel gelişimini pekiştirdiğini ifade etmiştir. “BEÖ1: Konular hem kişisel gelişimimi pekiştirdi hem öğretmenliğimi. Çevre eğitimi ve iklim değişikliği, öğrenme ve öğretme süreçleri, konuların hepsi çok iyiydi. Tüm öğretmenlerin alması gereken bir seminer. Bu konuları tüm öğretmenler bilmeli. Çağ değiştikçe kendimizi geliştirmeliyiz.”

Okul yöneticilerinden biri seminerlerin kişisel gelişimine hiç katkısı olmadığını ifade etmiştir. “BKİ1: Hiç katkısı yok. 12 başlık ve 240 saatlik bir eğitimi iki ay gibi bir sürede sindirmek pek olası değildi. İzledim, geçtim.”

Tüm katılımcılar göz önünde bulundurulduğunda uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılar kişisel gelişim teması ile ilgili olumlu kategorisinde yoğunlaşırken başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılar iki kategoride de eşit şekilde dağılım göstermişlerdir. Kadın katılımcılar olumsuz kategoride yoğunlaşırken erkek katılımcılar olumlu kategoride yoğunlaşmıştır. Bunlarla birlikte katılımcılardan öğretmen olanların olumlu kategoride, okul yöneticisi olanların ise olumsuz kategoride yoğunlaştığı görülmüştür.

Mesleki Gelişim Ana Temasına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında, “Okul yöneticileri ve öğretmenler, mesleki gelişime katkısı açısından UBÖS hakkında ne düşünmektedir?” amacına yönelik, katılımcılara sorulan “UBÖS’nin mesleki gelişiminize katkısını nasıl değerlendirirsiniz?” sorusuna yönelik olarak mesleki gelişim teması oluşturulmuştur. Mesleki gelişim teması, olumlu ve olumsuz olmak üzere kategorilere ayrılmış ve bu kategorilerde belirli kodlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 4. Uzman Öğretmen Katılımcılarının Mesleki Gelişim Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Mesleki gelişim	Olumlu	Bakış açımı değiştirdi	UKÖ1	1
		Eksiklerimi tamamladı	UKÖ2	1
		Hatırlatıcı	UEÖ2	1
		Pozitif itici güç	UEİ1	1
	Olumsuz	Teorik bilgiye dayalı	UEÖ1	1
		Branş bazlı değil	UKİ1	1
		Etkinliklere yer verilmemiş	UKİ2	1
		Katkısı yok	UEİ2	1

Tablo 4 incelendiğinde uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda mesleki gelişim temasına ait öğretmenlerin çoğu, bakış açımı değiştirdi, eksiklerimi tamamladı, hatırlatıcı gibi, olumlu görüşler sunmuşlardır. Öğretmenlerin biri öz eleştiri yaptığını ifade etmiştir. “UKÖ1: 19 yıldır çalışan biri olarak mesela eğitimde kapsayıcılık konusu ile birlikte bunu yapabilirsin durumu oluştu. Öz eleştiri yapma imkanım oldu. Daha eleştirel bakmaya başladım. Çocuklara olan yaklaşımım, bakışım değişti. Kendimi sorgulamamı sağladı. Öğrencilere karşı olan dilimde daha dikkatli olmaya başladım. Sen burada hatalısın dedim. Artık daha fazla öğrenciyi destekleyip cesaretlendiriyorum.”

Okul yöneticilerinin çoğu, alana yönelik değil, etkinliklere yer verilmemiş, katkısı yok gibi, olumsuz görüşler sunmuşlardır. Kadınlar da erkekler de olumlu ve olumsuz kategorilerde eşit görüşler sunmuşlardır.

Tablo 5. Başöğretmen Katılımcılarının Mesleki Gelişim Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Mesleki gelişim	Olumlu	Katkısı var	BEÖ1, BEÖ2, BEİ2	3
		Dikkat çekici	BKÖ1	1
		Hatırlatıcı	BKİ2	1
		Verimli	BEİ1	1
	Olumsuz	Verimsiz	BKÖ2	1
		Katkısı yok	BKİ1	1

Tablo 5 incelendiğinde başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda mesleki gelişim temasına ait öğretmenlerin de okul yöneticilerinin de çoğu, katkısı var, dikkat çekici, hatırlatıcı, verimli gibi, olumlu görüşler sunarken verimsiz, katkısı yok gibi, olumsuz görüşler sunanlar da mevcuttur. Kadınlar olumlu ve olumsuz kategoride eşit görüşler sunarken erkeklerin tamamı olumlu görüşler sunmuşlardır. Semineri verimli olarak değerlendiren okul yöneticilerinden biri düşüncelerini şöyle ifade etmiştir. “BEİ1: Seminer mesleki gelişimime elbette olumlu katkı sağladı. Gayet verimli bir seminerdi. Konular göz önünde tutulduğunda sadece kariyer basamağını almaya hak kazanan öğretmenler değil, tüm öğretmenler bu seminerlerden faydalanmalı.”

Tüm katılımcılar göz önünde bulundurulduğunda uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılar mesleki gelişim teması ile ilgili hem olumlu hem olumsuz kategoride eşit dağılım gösterirken başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcıların çoğu olumlu kategoride yoğunlaşmışlardır. Kadın katılımcılar her iki kategoride de eşit dağılım gösterirken erkek katılımcıların çoğu olumlu kategoride yoğunlaşmıştır. Bunlarla birlikte katılımcılardan öğretmen olanlar olumlu kategoride yoğunlaşırken, okul yöneticisi olanlar ise her iki kategoride eşit dağılım göstermişlerdir.

Yeterlilik Ana Temasına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında, “Okul yöneticileri ve öğretmenler, içerik yeterliliği açısından UBÖS hakkında ne düşünmektedir?” amacına yönelik, katılımcılara sorulan “UBÖS içeriğinin yeterliliğini nasıl değerlendirirsiniz? Eklenmesi ya da çıkartılması gerektiğini düşündüğünüz konular var mıdır? Varsa bu konular nelerdir?” sorusuna yönelik olarak yeterlilik teması oluşturulmuştur. Yeterlilik teması, olumlu ve olumsuz olmak üzere kategorilere ayrılmış ve bu kategorilerde belirli kodlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 6. Uzman Öğretmen Katılımcılarının Yeterlilik Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Yeterlilik	Olumlu	Kısmen yeterli	UEÖ1, UEİ1, UKİ1, UEİ2	4
		Yeterli	UKÖ2, UEÖ2	2
	Olumsuz	Aşırı detaylı	UKÖ1	1
		Fazla	UKİ2	1

Tablo 6 incelendiğinde uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda yeterlilik temasına ait öğretmenlerin de okul yöneticilerinin de çoğu, kısmen yeterli ve yeterli gibi, olumlu görüşler sunmuşlardır. Kadınlar olumlu ve olumsuz kategorilerde eşit görüşler sunarken erkeklerin tamamı olumlu görüşler sunmuşlardır. Okul yöneticilerinden biri seminer içeriğinin yeterliliğini kısmen olarak ifade etmiştir. “UEİ2: Konular kısmen yeterli. Var olan konular yeterli aslında onlara lafım yok. Ama afet yönetimi, arama kurtarma, ilk yardım, bunlar önemli konular. Herkesin bilgi sahibi olması gereken konular. Özellikle öğrencilerle birlikte çok uzun saatler geçiren biz eğitimcilerin mutlaka bilmesi gereken konular. Her zaman gerek duyulabilecek bilgiler olduğu için bunlar gibi konuların da eğitimde bulunması faydalı olabilirdi.”

Tablo 7. Başöğretmen Katılımcılarının Yeterlilik Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Yeterlilik	Olumlu	Yeterli	BKİ2, BEİ1	2
		Tüm konular iki eğitimde de olmalı	BEÖ1	1
	Olumsuz	Fazla	BKÖ1	1
		Çok ve uzun	BKÖ2	1
		Çok geniş	BEÖ2	1
		Uygulama olmadan eksik	BKİ1	1
		Kalıcı değil	Bİ2	1

Tablo 7 incelendiğinde başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda yeterlilik temasına ait öğretmenlerin çoğu, fazla, çok ve uzun, çok geniş gibi, olumsuz görüşler sunarken öğretmenlerin biri seminer içeriğini yeterli bulmakla birlikte her iki eğitim seminerinde de tüm konuların olması gerektiğini ifade etmiştir. “BEÖ1: Seminer içeriği yeterli fakat neden başöğretmenlik eğitim seminerinde olan konular uzman öğretmenlik eğitim seminerine dahil edilmemiş anlamıyorum. Başöğretmenlik eğitim programında farklı olan üç konu uzman öğretmenlik eğitim semineri konuları içinde de olmalı. Özellikle okul geliştirme ve liderlik. Daha genç yaşta müdür olan ve olmak isteyen öğretmenlerimizin bu konuları bilmesi, öğrenmesi gerekiyor. Hatta bu seminer konularını sadece öğretmenler değil Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan herkesin bilmesi gerekiyor.”

Okul yöneticileri yeterli diyerek olumlu, uygulama olmadan eksik, kalıcı değil gibi olumsuz kategoride görüşler sunmuşlardır. Okul yöneticilerinden biri yeterliliğin önemli olmadığını ifade etmiştir. “BEİ2: Seminer içeriği yeterliydi fakat bu önemli değil. Kalıcı bir eğitim olmadığı için konuların içeriğine bakan oldu mu bilmem. O yüzden daha fazla konuya da gerek yok.”

Kadınların çoğu olumsuz görüşlerde yoğunlaşırken erkekler olumlu ve olumsuz kategoride eşit görüşler sunmuşlardır.

Tüm katılımcılar göz önünde bulundurulduğunda uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcıların çoğu yeterlilik teması ile ilgili olumlu kategoride yoğunlaşırken başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcıların çoğu olumsuz kategoride yoğunlaşmışlardır. Kadın katılımcıların çoğu olumsuz görüşler sunarken erkek katılımcıların çoğu olumlu görüşler sunmuşlardır. Bunlarla birlikte katılımcılardan öğretmen olanlar olumlu ve olumsuz kategoride eşit dağılım gösterirken, okul yöneticisi olanların çoğu olumlu görüşler etrafında toplanmışlardır.

Güncellik Ana Temasına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında, “Okul yöneticileri ve öğretmenler, içerik güncelliği açısından UBÖS hakkında ne düşünmektedir?” amacına yönelik, katılımcılara sorulan “UBÖS içeriğinin güncelliğini nasıl değerlendirirsiniz?” sorusuna yönelik olarak güncellik teması oluşturulmuştur. Güncellik teması, olumlu ve olumsuz olmak üzere kategorilere ayrılmış ve bu kategorilerde belirli kodlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 8. Uzman Öğretmen Katılımcılarının Güncellik Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Güncellik	Olumlu	Güncel	UEÖ1, UEÖ2, UEİ1, UEİ2	4
		Güncel olmayan bendim	UKÖ1	1
	Olumsuz	Teknolojiye daha yakın olmalı	UKÖ2	1
		Güncellikten uzak	UKİ1	1
		Öğrenciye göre değil	UKİ2	1

Tablo 8 incelendiğinde uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda güncellik temasına ait öğretmenlerin çoğu güncel diyerek olumlu görüşler sunmuşlardır. Öğretmenlerin biri güncel olmayanın kendisi olduğunu ifade etmiştir. “UKÖ1: Konular güncel. Dijital yetkinlik, eğitim araştırmaları, çevre eğitimi ve iklim değişikliği, bunlar hep güncel konular. Güncel olmayan bendim. Bunun farkına vardım.”

Okul yöneticileri olumlu ve olumsuz kategoride eşit görüşler sunmuşlardır. Okul yöneticilerin yarısı güncel diyerek olumlu görüş sunarken güncellikten uzak, öğrenciye göre değil gibi olumsuz görüşler sunmuşlardır. Kadınların çoğu, olumsuz görüşler belirtirken erkekler, olumlu ve olumsuz kategorilerde eşit görüşler belirtmişlerdir.

Tablo 9. Başöğretmen Katılımcılarının Güncellik Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Güncellik	Olumlu	Güncel	BKÖ1, BKÖ2, BEÖ1, BKİ1, BKİ2, BEİ2	6
		Güncele yakın	BEİ1	1
	Olumsuz	Branşa dönük gelişmeler yok	BEÖ2	1

Tablo 9 incelendiğinde başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda güncellik temasına ait öğretmenlerin çoğu, güncel diyerek olumlu görüşler sunarken öğretmenlerin biri alana dönük güncelliğin olmadığını ifade etmiştir. “BEÖ2: Bazı konular güncel ama konular düzenlenirken alana dönük düzenlenmeliydi. Herkes kendi alanıyla ilgili gelişmeleri öğrense daha iyi, daha faydalı olurdu.”

Okul yöneticilerinin tamamı, güncel, güncele yakın gibi olumlu görüşler sunmuşlardır. Kadınların çoğu olumlu görüşler sunarken erkeklerin tamamı olumlu görüşler sunmuşlardır.

Tüm katılımcılar göz önünde bulundurulduğunda hem uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılar hem de başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılar güncellik teması ile ilgili olumlu kategoride yoğunlaşmışlardır. Kadınlar da erkekler de olumlu kategoride yoğunlaşmıştır. Bunlarla birlikte katılımcılardan öğretmen olanların da okul yöneticisi olanların da olumlu kategoride yoğunlaştığı görülmüştür.

Okul yönetim ve Öğretmenlik Uygulama Pratiklerine Uygunluk Ana Temasına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında, “Okul yöneticileri ve öğretmenler, içeriğin okul yönetim ve öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluğu açısından UBÖS hakkında ne düşünülmektedir?” amacına yönelik, katılımcılara sorulan “UBÖS içeriğinin okul yönetim/öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluğunu nasıl değerlendirirsiniz?” sorusuna yönelik olarak okul yönetim/öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk teması oluşturulmuştur. Okul yönetim/öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk teması, olumlu ve olumsuz olmak üzere kategorilere ayrılmış ve bu kategorilerde belirli kodlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 10. Uzman Öğretmen Katılımcılarının Okul Yönetim/ Öğretmenlik Uygulama Pratiklerine Uygunluk Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Okul yönetim/ öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk	Olumlu	Bazı şartlar altında uygun	UEİ1	1
		Yönetime uygun	UEİ2	1
	Olumsuz	Somut örnekler yok	UKÖ2, UEÖ1	2
		Uyumlu değil	UEÖ2, UKİ2	2
		Uygulama yok	UKÖ1	1
		Öğretmenlikten uzak	UKİ1	1

Tablo 10 incelendiğinde uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda okul yönetim/öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk temasına ait öğretmenlerin tamamı, somut örnekler yok, uyumlu değil, uygulama yok gibi, olumsuz görüşler sunmuşlardır. Düşüncelerini seminerin eksik yönü bu, anlatılanların uygulanması zor, önceliğimiz farklı gibi cümlelerle ifade etmişlerdir. “UKÖ2: Seminerin eksik yönü bu bence. Mesela dijital yetkinlik, eğitim araştırmaları gibi konular daha somut verilmeli öğrenmek için. Önce biz yapmalıyız. Yaklaşık 2002 yılından beri bilgisayar kullanıyorum. Kendi kendime bizzat kendim yaparak öğrendim. Öğrencime göstermeden öğretmeden önce kendim biliyor olmalıyım çünkü.”, “UEÖ1: Pratikte bu anlatılan konuların uygulanması zor. Hatta geniş sınıflarda burada anlatılan öğretme yollarını uygulaması mümkün değil. Zaten örnekleme de yoktu.”, “UEÖ2: Maalesef ülkemizde ne okul yönetimiyle ne öğretmenlik pratiği ile bu anlatılanlar uyumlu değil. Bizim önceliklerimiz farklı. Bizim önce hem fiziksel olarak hem zihinsel olarak aşmamız gereken temel problem var. Sonrasında bunları belki uygulayabiliriz.” gibi.

Okul yöneticileri, bazı şartlar altında uygun, yönetime uygun gibi, olumlu görüşler, uyumlu değil, öğretmenlikten uzak gibi, olumsuz görüşler sunmuşlardır. Kadınların hepsi olumsuz görüşler sunarken erkekler olumlu ve olumsuz kategorilerde eşit görüşler sunmuşlardır.

Tablo 11. Başöğretmen Katılımcılarının Okul Yönetim/ Öğretmenlik Uygulama Pratiklerine Uygunluk Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Okul yönetim/ öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk	Olumlu	Lisansüstü eğitim için faydalı	BKÖ2	1
		Uygun	BEÖ1	1
	Olumsuz	Branşlara dönük değil	BKÖ1, BEÖ2	2
		Katkı sağlayacak öğrenme yaşamadı	BKİ1	1
		Türkiye için uygun değil	BKİ2	1
		Bilgiler teoride kaldı	BEİ1	1
		Bilinmeyen konular değil	BEİ2	1

Tablo 11 incelendiğinde başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda okul yönetim/öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk temasına ait öğretmenler, faydalı, uygun gibi, olumlu görüşler sunarken alanlara yönelik değil gibi, olumsuz görüşler de sunmuşlardır. Öğretmenlerin biri seminerlerin lisansüstü eğitim için faydalı olduğunu ifade etmiştir. “BKÖ2: Pratiği bilemem içerikleri uygulayabileceğim bir okulda çalışmadım varsa öyle bir okul çalışmak isterim. Ama teorik anlamda bir öğretmene katkı sağlar. Eğitim ile ilgili herhangi bir sınavda ya da lisansüstü eğitimde bu bilgiler çok işe yarar. Fayda sağlar.”

Okul yöneticilerinin tamamı ise katkı sağlayacak öğretme yaşamadı, Türkiye için uygun değil, bilgiler teoride kaldı, bilinmeyen konular değil gibi, olumsuz görüşler sunmuşlardır. Kadınların da erkeklerin de çoğu olumsuz görüşler belirtmişlerdir.

Tüm katılımcılar göz önünde bulundurulduğunda hem uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılar hem başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılar, hem kadın katılımcılar hem erkek katılımcılar, hem öğretmenler hem de okul yöneticileri okul yönetim/öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk teması ile ilgili olumsuz kategoride yoğunlaştıkları görülmüştür. Sadece uzman öğretmen kariyer basamağında olan okul yöneticilerinin yarısı ve başöğretmen kariyer basamağında olan öğretmenlerin yarısı olumlu görüşler sunmuşlardır.

Veriliş Biçimi Ana Temasına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında, “Okul yöneticileri ve öğretmenler, seminerin veriliş biçimi (video eğitim) açısından UBÖS hakkında ne düşünmektedir?” amacına yönelik, katılımcılara sorulan “UBÖS veriliş biçimi (video eğitim) ile ilgili görüşleriniz nelerdir?” sorusuna yönelik olarak veriliş biçimi teması oluşturulmuştur. Veriliş biçimi teması, olumlu ve olumsuz olmak üzere kategorilere ayrılmış ve bu kategorilerde belirli kodlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 12. Uzman Öğretmen Katılımcılarının Veriliş Biçimi Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Veriliş biçimi	Olumlu	Zaman ve mekân serbestliği	UEÖ2	1
	Olumsuz	Yüz yüze olmalı	UKÖ1, UKİ2	2
		Uzun	UKÖ2, UKİ1	2
		Geri bildirim yok	UEÖ1	1
		Etkili değil	UEİ2	1
		Sıkıcı ve öğrenmeye engel	UEİ1	1

Tablo 12 incelendiğinde uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda veriliş biçimi temasına ait öğretmenlerin çoğu, yüz yüze olmalı, uzun, geri bildirim yok gibi, olumsuz görüşler sunarken öğretmenlerin biri seminerin video eğitim olarak verilmesini uygun olarak ifade etmiştir. “UEÖ2: Seminerin veriliş biçimi uygun. Ancak bu eğitimlerde aynı aldığımız diğer hizmet içi eğitimler gibi verilmeliydi yani ölçme değerlendirme kendi içerisinde yapılmalıydı. Böylece başka bir sınav yapmaya gerek kalmazdı.”

Okul yöneticilerinin tamamı, etkili değil, uzun, yüz yüze olmalı, sıkıcı ve öğrenmeye engel gibi, olumsuz görüşler sunmuşlardır. Kadınların tamamı ve erkeklerin çoğu olumsuz görüşler sunmuşlardır.

Tablo 13. Başöğretmen Katılımcılarının Veriliş Biçimi Teması

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	Sıklık
Veriliş biçimi	Olumlu	Ekonomik, yerinde bir karar	BKİ2	1
	Olumsuz	Teknik sıkıntılar var	BKÖ1	1
		Dikkat çekici hiçbir şey yok	BKÖ2	1
		İletişim ve paylaşım yok	BEÖ1	1
		Geri bildirim yok	BEÖ2	1
		Mecburi bir yöntem	BKİ1	1
		Grup eğitimleri olmalı	BEİ1	1
		Verimli değil	BEİ2	1

Tablo 13 incelendiğinde başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda veriliş biçimi temasına ait öğretmenlerin tamamı, teknik sıkıntılar var, dikkat çekici hiçbir şey yok, iletişim ve paylaşım yok, geri bildirim yok gibi, olumsuz görüşler sunarken okul yöneticilerinin de çoğu, mecburi bir yöntem, grup eğitimleri olmalı, verimli değil gibi, olumsuz görüşler sunmuşlardır. Kadınların çoğu erkeklerin ise tamamı olumsuz görüşler sunmuşlardır. Okul yöneticilerinin biri seminerin veriliş biçimini ekonomik olarak ifade etmiştir. “BKİ2: Seminerin veriliş biçimi ekonomik. Öğretmenler istediği her an, her yerde bu eğitimi alabilir konumdaydı. Her ne kadar kimileri dikkatli izlememiş olsa da hatta izlememiş sadece açık kayıt ilerleme yapmış olsalar da bu çapta bir eğitimin daha ekonomik bir yolu yoktu. Yüz yüze eğitimlerin bile suiistimal edildiği bir kurumda çok yerinde bir karar olmuş.”

Tüm katılımcılar göz önünde bulundurulduğunda hem uzman öğretmen kariyer basamağında olan katılımcıların hem başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcıların, hem kadın katılımcıların hem erkek katılımcıların, hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin veriliş biçimi teması ile ilgili olumsuz kategoride yoğunlaştıkları görülmüştür. Sadece uzman öğretmen kariyer basamağında olan öğretmenlerden biri ve başöğretmen kariyer basamağında olan okul yöneticilerinden biri olumlu görüşler sunmuşlardır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Uzman ve başöğretmen yetiştirme programına ilişkin okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerini incelemek amacıyla yürütülen bu çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır. Kişisel gelişim ana temasına ait; uzman öğretmen kariyer basamağında olan öğretmenlerin tamamı olumlu görüşler bildirmişlerdir. Bunun yanında yöneticilerin çoğunun olumsuz görüşler sunması yöneticilerin eğitimin alındığı dönemde mesailerinin devam etmesi sonucu yorgun olmaları ve dolayısıyla öğretmenler kadar videoları dikkatli izleyememeleridir. Yöneticilerin burada akademik bilginin yoğun olduğunu belirtmeleri ve dolayısıyla sıkıcı, monoton ve uzun olarak değerlendirmeleri seminer içeriğinin teorik bilgi ağırlıklı olduğunu göstermektedir. Yoğun teorik bilgi içermesine rağmen öğretmenlerin farkındalık oluşturdu demeleri aslında seminerle birlikte kendilerinde var olan eksikleri görmelerini sağlamasıdır. Seminerin etkileşimli içerik sunmaması ve tek düze sunulmuş olması katılımcıların semineri sıkıcı bulmasına ve katkısı yoktur olarak yorumlamasına sebep olmuştur. Başöğretmen kariyer basamağında olan kadın katılımcıların çoğu olumsuz görüşler bildirmişlerdir. Bu durum seminerin sadece anlatım yolu kullanılarak sunulmuş olması ve dolayısıyla ilgi çekici olmaması ile ilgilidir. Bunun yanında bu temada erkek katılımcıların çoğu seminer programını hatırlatıcı, pekiştirici, geliştirici bulmuşlardır. Kişisel gelişim ana temasına ilişkin tüm katılımcıların UBÖS'nin kişisel gelişimlerine katkılarına ait görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde uzman öğretmenlerin başöğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmeleri söz konusu olmuştur. Benzer bulgular Kandemir'in (2023) yürütmüş olduğu çalışmada da bulunmuştur. Söz konusu çalışmada da seminer konuları yoğun bulunmuş ve dolayısıyla bu bulgular mevcut çalışmadaki bulgularla paralellik göstermektedir.

Araştırmada diğer bir alt amaç olan mesleki gelişim ana temasına dair bulgular incelendiğinde uzman öğretmen kariyer basamağında olan öğretmenlerin tamamının bu konuda olumlu görüşler sunduğu görülmüştür. Sınıfta sürekli öğrencilerle etkileşim içerisinde olan öğretmenler, öğrencilere dönük etkinlikler gerçekleştirirken öğrenciye görelilik ilkesini gerçekleştirebilmek için kendilerini mesleki anlamda sürekli geliştirmek durumundadırlar. Mevcut çalışma sonuçlarına göre öğretmenler mesleki gelişimlerinde var olan eksikliklerini tamamlarken öğrencilere karşı bakış açılarının olumlu yönde değiştiğini de belirtmişlerdir. Bunun yanında bu alt amaçta yöneticilerin çoğu olumsuz görüşler bildirmişlerdir. Bu durum yöneticilik ve öğretmenlik işlerinin aslında ayrı işler olmasından, yöneticilerin öğretmenler kadar derse girmemelerinden dolayı kendilerini daha çok yöneticilik mesleği anlamında geliştirmeye yönelik bir ihtiyaç duymalarından kaynaklanmaktadır. Yine bu alt amaçta yöneticiler de seminerin

teorik bilgiye dayalı olduğunu belirtmişler ve dolayısıyla verimsiz olarak değerlendirilmişlerdir. Bu alt amaçta az sayıda yönetici bu seminer programlarının onların mesleki gelişimlerine dair pozitif itici güç olduğunu değerlendirmişlerdir. Başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcıların çoğu olumlu görüşler bildirmişlerdir. Bu da meslekte uzun yıllar geçirmiş olan bu kişilere konu içeriklerinin farklı gelmesinden kaynaklanmıştır. Nitekim konu içeriklerinden bazıları eğitim alanında son dönemin popüler konuları arasındadır. Örneğin, dijital yetkinlik konusu teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi ile birlikte eğitimde gündeme gelmiştir. Yine çevre eğitimi ve iklim değişikliği konusu küresel ısınma problemi ile insanlarda farkındalık oluşturmak için eğitim gündeminde yerini almıştır. Bütün bunlar değerlendirildiğinde, başöğretmen kariyer basamağına gelmiş yani meslekte en az 20 yıl geçirmiş kişilere bu konular dikkat çekici gelmiştir. Mesleki gelişim ana temasına ilişkin tüm katılımcıların UBÖS'nin mesleki gelişimlerine katkılarına ait görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunun olumlu görüş bildirmeleri seminer konularının güncel konuları da içermesinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte teorik bilgiye dayalı ya da alan bazlı etkinliklere yer verilmemiş olması gibi eleştiriler de eğitim seminerinin eksikliklerinin var olduğunu göstermektedir. Avcı ve Kayıran'ın (2023) yürütmüş oldukları çalışmada da katılımcılar tarafından alana dönük uygulamaların olmadığı, teorik bilginin fazla olduğu, mesleki açıdan katkı sağlamayan bir eğitim olduğu belirtilmiştir. Söz konusu çalışmadaki bulgular mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Yine Kandemir'in (2023) yapmış olduğu çalışmada da bu eleştirilere benzer eleştiriler görülmektedir.

Yeterlilik ana temasına ait bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; uzman öğretmen kariyer basamağında olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin çoğunun olumlu görüşler bildirdiği görülmektedir. Bu temada bu programların kısmen yeterli olduğunu düşünenler özellikle bazı konularda farklı yöntemlerin kullanılması gerektiğini belirtmiş, alanlara göre ayrı konuların olması gerektiğini de söylemişlerdir. Eğitim araştırmaları ve AR-GE (Araştırma-Geliştirme) çalışmaları gibi konular alana dönük örneklerle somutlaştırılıysa daha uygulanabilir bilgiler sağlanmış olurdu. Araştırma bulguları uygulamalı içerik olmamasının konuların kalıcı olmamasına neden olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda katılımcılar ölçme ve değerlendirme gibi konularda fazla aşına olmadıkları çokça kavramlar olduğunu ve eğitim öğretim sürecinde kullanılmayan kavramların seminerde verilmiş olmasının kafa karıştırıcı olduğunu değerlendirmişlerdir. Yine aynı şekilde çevre eğitimi ve iklim değişikliği konusunda katılımcılar kavramları yorucu bulmuş ve çok fazla teknik terimin bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle bu konuları sıkıcı bulduklarını bildirmişlerdir. Tüm bunların yanında katılımcılar seminer içeriğini yeterli bulmalarına rağmen afet yönetimi, arama kurtarma, ilk yardım gibi konularda da içerik eklenmesini arzulamışlardır. Bu temada başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcıların çoğu olumsuz görüşler belirtmişlerdir. Bu durum ekran başında ve interaktif olmayan bir şekilde fazla zaman geçirmiş olmalarıdır. Sonuçta kıdem yılı fazla olan bu kişilerin teknolojiyle vakit geçirme süreleri teknoloji ile büyüyen yeni nesil kadar çok değildir. Bununla birlikte katılımcılar sadece başöğretmenlik eğitim programı seminer içeriğinde yer alan konuların, uzman öğretmenlik eğitim programı seminer içeriğinde de olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu eğitim seminerlerinin yeterliliği ile ilgili ana temaya ilişkin görüşler değerlendirildiğinde, tüm katılımcıların hem olumlu hem olumsuz görüşler

bildirdikleri görülmüştür. Aynı alanda bile farklı konular farklı yöntemler kullanılarak işlenirken tüm eğitim seminerinin aynı yöntemle sunulmasından dolayı seminer içeriği bazı konularda eksik kalmış, bazı konularda fazla uzun ve detaylı tutulmuş olarak değerlendirilmiş ve eleştirilmiştir. Kandemir'in (2023) yapmış olduğu çalışmada da seminer içeriği fazla detaylı bulunmuş ve eleştirilmiştir. Elagöz ve Pala Elagöz'ün (2023) çalışmasında ise seminer içeriği yetersiz bulunmuştur. Mevcut çalışmada da bazı katılımcılar içeriği yetersiz bulsa da çoğu katılımcı olumlu görüşler sunmuştur. Katılımcılar içeriği yeterli bulmuş hatta bazı içeriklerin fazla ayrıntılı olduğunu da belirtmişlerdir. Bununla birlikte bazı konularda kavramlara çokça yer verildiği ifade edilmiştir. Avcı ve Kayıran'ın (2023) çalışmasında da fazla ayrıntı bilgilerin çokça yer aldığı söylenmiştir.

Uzman ve başöğretmenlik seminer programlarının güncelliği ana temasına ait görüşler genel olarak değerlendirildiğinde, uzman öğretmen kariyer basamağında olan öğretmenlerin çoğunun olumlu görüşler sunduğu görülmektedir. Okul yöneticileri yönetim işleri ile ilgilenirken kendi alanı dışında bir takım iş ve işlemleri de gerçekleştirmek durumunda kalırken öğretmenler sadece kendi alanlarına odaklanmaktadır. Bu da öğretmenlerin seminer içeriğinde verilen bazı konuları ilk defa görmelerine neden olmuştur. Başöğretmen kariyer basamağında olan katılımcılarının büyük bir çoğunluğunun olumlu görüşler sunması daha önce yapılan uzman öğretmenlik sınavı için belirlenen konularla yeni konuları karşılaştırmalarıdır. O dönemden bu döneme değişen içeriklerin seminer içeriklerine yansıtılmış olması katılımcıların olumlu görüşler sunmasını sağlamıştır. Bununla birlikte alanlara dönük gelişmelere yeterince yer verilmediği de belirtilmiştir. Güncellik ana temasına ilişkin tüm katılımcıların içerik güncelliği konusundaki görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde tüm katılımcıların olumlu görüşler belirtmesi seminer içeriğinde gündemde olan konulara ve özellikle teknolojinin hızlı gelişimi düşünüldüğünde günümüzde kullanılan bazı uygulamalara yer verilmesi ile ilgilidir. Ancak Avcı ve Kayıran'ın (2023) yapmış olduğu çalışmada mevcut çalışmadan farklı olarak konuların yeterince güncel bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yönetim ve öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk ana temasına ait bulgular incelendiğinde; uzman öğretmen kariyer basamağında olan öğretmenlerin tamamının olumsuz görüşler belirttiği görülmüştür. Bu durum seminer içeriğinde konuları aktarırken somut örneklerle ve uygulamalara yer verilmemesinden kaynaklanmaktadır. Okul yöneticilerinin bir kısmının bu soruya olumlu yanıtlar vermesinin sebebi ise okul yöneticilerinin sınıf içerisinde öğretmenler kadar aktif rol almamasından kaynaklanmaktadır. Öğrendiklerini öğrencilere aktarmak isteyen, kendine göre yeni olan uygulamaları sınıf içerisinde kullanmak isteyen öğretmenlerin bu konuda sıkıntı yaşamış olmaları, onların olumsuz görüşler sunmasına sebep olmuştur. Başöğretmen kariyer basamağında olan tüm katılımcıların genel olarak olumsuz görüşler belirtmeleri ise seminerde sadece bilgilerin aktarılması ve etkileşimli içeriklerin olmamasıyla ilgilidir. Kısmen de olsa bilgilerin bir kısmının meslek hayatı içinde aktif olarak kullanılan bilgiler olması, katılımcıların katkı sağlayacak öğrenme yaşatmadı ya da bilinmeyen konular değil gibi yorumlarda bulunmasına sebep olmuştur. Türkiye'de eğitim veren bazı okullar incelendiğinde şartların seminerde anlatılan yöntemlere uygun olmadığını görmek mümkündür. Katılımcıların Türkiye için uygun değil

yorumunu yapmalarının sebebi hem okul hem sınıf mevcudu fazla, fiziksel donanımı yeterli olmayan okullarda çalışıyor olmalarıyla ilgilidir. Okul yönetim ve öğretmenlik uygulama pratiklerine uygunluk ana temasına ilişkin tüm katılımcıların görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde çoğunluğun olumsuz kategoride toplanmaları örneklendirmelerin yetersiz olması, alana dönük içeriklerin olmaması ve Türkiye’de bazı okulların anlatılan yöntemleri uygulamak için yetersiz fiziki şartlara sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların bazılarının eğitim seminerlerinde, Millî Eğitim Bakanlığı, kendi bünyesinde yeterli olan kişileri görevlendirseydi daha uygun olabilirdi, demelerinin sebebi akademisyenlerin alanlarında yetkin kişiler olmasına rağmen sahadan uzak ve yaş grubu daha büyük olan öğrencilere ders veriyor olmalarıyla ilgilidir. Elagöz ve Pala Elagöz’ün (2023) yapmış olduğu çalışmada eğitimin amaca hizmet etmediği belirtilmiştir. Bununla birlikte Kandemir’in (2023) yapmış olduğu çalışmada da eğitimi veren kişilerin akademisyen olmaları nedeniyle yeterli seviyede örneklendirme yapamadıkları belirtilmiştir. Ayrıca Avcı ve Kayıran’ın (2023) çalışmasında alana dönük etkinliklere yer verilmediği, anlatılanların uygulanabilir olmadığı söylenmiştir. Bu çalışmalar göz önüne alındığında bu bulgular mevcut araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Uzman ve başöğretmenlik eğitim semineri programlarının verilmiş biçimi ana temasına ait görüşler genel olarak ele alındığında; uzman öğretmen kariyer basamağında bulunan katılımcılardan biri zaman ve mekân serbestliği ile ilgili yorum yaparak seminerin verilmiş biçimini olumlu kategoride değerlendirmiştir. Bu durum video eğitim yöntemiyle internet bağlantısı olan her yerden eğitime ulaşabilmenin rahatlığından kaynaklanmaktadır. Buna rağmen genel olarak uzun bulunan seminerin etkileşimli içerik bulundurmaması nedeniyle verimli bulunmaması, uzun saatler bilgisayar başında olmanın rahatsız edici bir durum olmasına sebep olmuştur. Aynı zamanda öğretmenler, meslek özellikleri gereği, sürekli paylaşım içinde olan insanlardır. Bu nedenle yüz yüze eğitimi daha çok tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bunlarla birlikte katılımcılardan bazıları yüz yüze eğitimle birlikte seminerlerin yaz dönemi yerine eğitim öğretim yılı içerisinde verilmesini daha çok tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin dinlenme zamanında seminerlerin verilmiş olması öğretmenlerin hem motivasyonunu olumsuz etkilemiş hem de yaz döneminde genellikle kendi evlerinden uzakta olan öğretmenler internet bulmakta zorlanmıştır. Başöğretmen kariyer basamağında olan tüm katılımcılar genel olarak olumsuz görüşler belirtmişlerdir. Bu olumsuz görüşler uzman öğretmenlerin kıdem yılları da düşünüldüğünde teknolojiye daha uzak yetişmelerinden kaynaklı bir takım teknik sıkıntılar yaşamaları, bu konuda endişe duymaları ve teknolojiye yatkın büyüyen genç kuşaklara göre daha çok yüz yüze iletişime açık ve paylaşımcı olmalarıyla ilgilidir. Katılımcılar, eğitim seminerlerinin verilmiş biçimini bu kadar çok kişiye verilecek eğitim için mecburi bir yol olarak görmüş olsalar da eğitimlerin grup eğitimleri hâlinde verilmesinin daha etkili olacağını düşünmüşlerdir. Bu durum onların seminerlerin verilmiş biçimine karşı olan görüşlerini olumsuz etkilemiştir. Bunun yanı sıra katılımcılar arasında seminerin verilmiş biçimini ekonomik ve yerinde bir karar olarak değerlendirenler de olmuştur. Kısa zamanda bu kadar çok kişiye bu kadar uzun bir eğitimin en ekonomik şekilde sağlanması için tek yolun bu yöntem olduğunu belirtenler de bulunmaktadır. Bu katılımcılar bu uygulamayı yerinde bir karar olarak görmüşlerdir. Eğitim seminerlerinin verilmiş biçimi ana temasına ilişkin tüm katılımcıların görüşleri genel olarak

değerlendirildiğinde çoğunluğun olumsuz görüş bildirmeleri, her ne kadar seçilen yöntem ekonomik bir yöntem ve zaman-mekân serbestliği sağlayan bir yöntem olsa da eğitim içeriğinin uzun olmasından dolayı uzun saatler bilgisayar başında olmanın getirdiği sağlık sıkıntılarıdır. Bununla birlikte katılımcıların bazıları yüz yüze yapılmayan eğitimlerde paylaşım ve iletişimin eksikliğinin öğrenmede kalıcılık sağlanamamasına yol açtığını belirtmişlerdir. Elagöz ve Pala Elagöz'ün (2023) yapmış olduğu çalışmada da eğitimin veriliş yöntemi ile ilgili zaman ve mekân serbestliği sağlanmasından dolayı olumlu görüşler belirtilirken yüz yüze olmamasından dolayı etkili olmadığı belirtilmiştir. Yine aynı şekilde Kandemir'in (2023) yapmış olduğu çalışmada da eğitimin veriliş yöntemi ile ilgili zaman ve mekân serbestliği sağlanmasından dolayı olumlu görüşler sunulmuş ama yüz yüze verilmesi öneriler arasında yerini almıştır.

Bu araştırma sonuçlarından hareketle politika geliştirenler, uygulayıcılar ve diğer araştırmacılar için bir takım öneriler geliştirilmiştir. Buna göre;

- Araştırmanın sonuçları bu programlarda akademik bilginin yoğun olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle politika geliştirenler, programların kavram karmaşasına neden olmayacak şekilde daha sade olarak hazırlanmasını sağlayabilirler.
- Programların teori ve uygulama ağırlıkları dengelenerek hazırlanması sağlanabilir.
- Seminer konuları daha kısa ve öz olarak sunulabilir.
- Seminer içeriğinde alanlara yönelik gelişmelere yer verilebilir.
- Seminer içeriğinde yapılan örneklemelerde somut örneklerle daha çok yer verilebilir.
- Seminerler alanlara göre grup eğitimleri şeklinde planlanabilir.
- Eğitim yüz yüze, eğitim öğretim yılı içerisinde, yıl içerisinde yayılarak yani daha uzun sürede verilebilir.
- Eğitimler video eğitim yoluyla vermeye devam ederse bile konu geçişlerinde geri bildirimli etkinliklere yer verilebilir.
- Mevcut araştırma okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri alınarak nitel bir çalışma olarak yürütülmüştür. Benzer bir araştırma nicel araştırma yöntemleriyle daha geniş bir evrende yürütülebilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmada öncelikle nitel araştırma tasarımı uygulanmıştır. Bu tür çalışmalar bir durum, olay veya olguya ilişkin derinlemesine yanıtlar toplamayı amaçlamaktadır. Nitel araştırma tasarımının gereği olarak elde edilen sonuçların evrene genellenmesi mümkün değildir. İkinci olarak, bu çalışma grubundaki katılımcı öğretmenler ve okul yöneticileri gönüllü kişilerdir ve diğer gruplardaki meslektaşlarını temsil etmeyebilirler. Bu nedenle buradan çıkarılacak sonuçlar bu gruptaki öğretmen ve okul yöneticileriyle sınırlandırılabilir. Bu nedenle

bu sonuçları diğer popülasyonlara aktarırken dikkatli olmak gerekir. Üçüncüsü, veri analizi ve sonuçların yorumlanması araştırmacıların bakış açısını yansıtmaktadır. Başka bir araştırmacı aynı veri setleriyle farklı sonuçlara varabilir (Bogdan ve Biklen, 2007; Creswell, 2007). Son olarak araştırmacı temsili eşit temsili bir örnekleme görüşme yapmayı hedeflese de tam eşitliği sağlamak mümkün değildir.

Kaynakça

AVCI, Alperen ve KAYIRAN, Derya, (2023), “*Uzman öğretmenlik yetiştirme programının öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri çerçevesinde değerlendirilmesi*”, Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi, VII, 14: 1-11.

BALTACI, Ali, (2019), “*Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?*”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, V, 2: 368-388.

BAŞKALE, Hatice, (2016), “*Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, IX, 1: 23-28.

BOGDAN, Robert ve BİKLEN, Sari Knopp, (2007), “*Qualitative research for education: An introduction to theory and practice*”, Allyn and Bacon.

CRESWELL, John W., (2007), “*Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*”, Sage.

ELAGÖZ, Zafer ve PALA ELAGÖZ, Meltem, (2023), “*Öğretmenlik meslek kanunu'nun kariyer basamakları sistemine ilişkin öğretmen görüşleri*”, Ulusal Eğitim Dergisi, III, 2: 530-547.

KANDEMİR, Ayhan, (2023), “*İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine ilişkin görüşleri*”, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, XXIII, 1: 229-248.

Öğretmen Bilişim Ağı. (2022). *Başöğretmenlik eğitim programı semineri-meb personeli*. <https://www.oba.gov.tr/egitim/detay/basogretmenlik-egitim-programi-seminer-meb-personeli-283> adresinden 22 Şubat 2023 tarihinde erişilmiştir.

Öğretmen Bilişim Ağı. (2022). *Uzman öğretmenlik eğitim programı semineri-meb personeli*. <https://www.oba.gov.tr/egitim/detay/uzman-ogretmenlik-egitim-programi-seminer-meb-personeli-286> adresinden 23 Ekim 2022 tarihinde erişilmiştir.

Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. (2022, 26 Mayıs). *Öğretmenlik kariyer basamakları iş ve işlemleri*. <https://oygm.meb.gov.tr/www/ogretmenlik-kariyer-basamaklari-is-ve-islemleri/icerik/991> adresinden 30 Ekim 2022 tarihinde erişilmiştir.

Resmi Gazete (2022). *Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği*, Sayı.31833, 12.05.2022.

Resmi Gazete (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu*, Sayı.31750, 14.02.2022.

YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK, Hasan, (2005), *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık.

Exended Abstract:

The aim of this research is to examine the opinions of school administrators and teachers about the expert and head teacher training program. The research was carried out with a qualitative research technique and was designed with a phenomenology reserach design. The study group consists of 8 school administrators and 8 teachers working in the Gaziosmanpaşa district of Istanbul in the 2022-2023 academic year. Since data saturation was reached as a result of the interviews, the study group was limited to 16 people. These participants were selected with criterion-based sampling technique which is one of the purposive sampling methods. The data were collected using semi-structured interview technique and were analyzed using content analysis method. According to the results of the research, while some of the participants have a positive opinion about these seminar programs, some have a negative opinions. Participants expressed that the seminars are mainly based on theoretical knowledge, long and enough and practical practices are not given in the seminars. Again, they negatively evaluated that the seminars are held in the summer period, that is, during the holiday periods in a short time. In addition, while the participants found the content of this seminar program up-to-date, they criticized the lack of separate topics for each branch. According to the results, it is suggested that such seminar programs should be planned within an academic year, spred over a wider period of time and supported by practical examples. At the same time, it is also suggested that face-to-face education should be preferred instead of distance education and the content should be presented in a shorter and more concise manner, away from conceptual confusion, and feedback activities should be included. Based on the results of this research, a number of recommendations have been developed for policy developers, practitioners and other researchers. Accordingly;

- The results of the research revealed that academic knowledge is intense in these programs. Therefore, policy developers can ensure that the programs are prepared more simply, without causing conceptual confusion.
- The programs can be prepared by balancing the theoretical and practical weights.
- Seminar topics can be presented more concisely.
- Developments in the fields can be included in the seminar content.
- Concrete examples can be given more in the examples made in the seminar content.
- Seminars can be planned as group trainings according to the fields.
- Training can be given face-to-face, during the academic year, spread throughout the year, i.e. for a longer period.
- Even if the trainings will continue to be given through video training, feedback activities can be included in the transitions to the topics.
- The current research was conducted as a qualitative study by obtaining the opinions of school administrators and teachers. A similar research can be conducted in a wider universe with quantitative research methods.

Etik Kurul İzni

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

Çatışma Beyanı

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Destek ve Teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Ethics Committee Permission

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

Deconfliction Statement

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

Support and Thanks

Support was not received from any institution or organization in the study.

