



Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi
Journal of Muallim Rifat Faculty of Education

ISSN: 2667-5234



Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Süreçlerinin Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda İncelenmesi

Okan KÜÇÜKKAPDAN*, Ebru KÜLEKÇİ AKYAVUZ**

Makale Bilgisi	ÖZET
<i>Geliş Tarihi:</i> 15.07.2024	Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda mesleki gelişim süreci deneyimlerini incelemektir. Nitel araştırma yöntemi ile yapılan çalışmada betimleyici fenomenolojik desen kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile Kilis ilinde görev yapan 10 gönüllü öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Betimsel analiz tekniği ile veriler analiz edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin seminerler, sosyal medya ve alanyazın takip ederek mesleki gelişim faaliyetlerine katıldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerini yöneticilerin teşviki, meslektaşları ile iş birliği yapmaları, kendi ilgi ve meraklarının olması gibi unsurların desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Zaman yetersizliği, sorumluluklarının fazla olması ve yöneticilerin ilgisiz olması gibi unsurların da öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerini engellediği tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucuna bağlı olarak öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerinin iyileştirilmesi adına öneriler sunulmuştur.
<i>Düzeltilme Tarihi:</i> 29.07.2024	
<i>Kabul Tarihi:</i> 31.07.2024	
<i>Basım Tarihi:</i> 31.07.2024	
	Anahtar Sözcükler: Mesleki gelişim, öğretmen, destek, engel

Examining Teachers' Professional Development Processes According to Teachers' Views

Article Info	ABSTRACT
<i>Received:</i> 15.07.2024	The aim of this study is to examine the professional development processes according to teachers' views. A descriptive phenomenological design was used in this qualitative study. Semi-structured interviews were conducted with 10 volunteer teachers working in Kilis province. The data were analysed with descriptive analysis technique. As a result of the study, it was determined that teachers participate in professional development activities by following seminars, social media and literature. In addition, it was concluded that teachers' professional development processes were supported by factors such as the encouragement of administrators, cooperation with colleagues, and their own interest and curiosity. It was also found that factors such as lack of time, excessive responsibilities and indifference of administrators hindered teachers' professional development processes. Depending on the results of the study, suggestions were presented to improve the professional development processes of teachers.
<i>Revised:</i> 29.07.2024	
<i>Accepted:</i> 31.07.2024	
<i>Published:</i> 31.07.2024	
	Keywords: Professional development, teacher, support, obstacle

1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan hızlı değişim ve yeniliklere ayak uydurabilmek, eğitim kurumları için de büyük bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda, öğrenen örgüt yaklaşımı, eğitim politikalarının

*Yüksek Lisans Öğrencisi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kilis. okankapdan94@gmail.com

** Doç. Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilisli Muallim Rifat Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi ABD., Kilis. ebrukulekci@kilis.edu.tr

sürekli gelişimi ve uygulanabilirliğinin sürdürülmesi amacıyla benimsenen önemli bir model olarak öne çıkmaktadır. Öğretmenler, bu tür yaklaşımların temel bileşenlerinden biri olarak hem kendi mesleki gelişimlerini sürdürebilmeleri hem de daha kaliteli eğitim sunabilmeleri için sürekli öğrenme ve eğitim uygulamalarını geliştirme çabası içindedirler. Bu gelişim sürecini desteklemek eğitim örgütlerinin öğrenen örgüt olma yolunda adım atmalarına da katkı sağlamaktadır. Öğrenen örgütler, gruplar ve örgüt düzeyindeki sosyal etkileşimler yoluyla gerçekleşen bir öğrenme süreci olarak tanımlanabilir (Akwaowo ve Kalio, 2021). Bu tür örgütler, bireylerin kişisel ve kolektif öğrenmelerini teşvik ederek, onların bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmelerini sağlamaktadır. Diğer bir ifade ile öğrenen örgütlerde bireylerin kendilerini sürekli geliştirmeleri ve güncellemeleri önem arz etmektedir. Bu da örgütlerde mesleki gelişim faaliyetleri ile gerçekleştirilmektedir.

Bireyin daha üretken ve verimli olmasını gerektiren meslekî gelişim kavramı, bireyin bilgi, beceri, yetenek ve işi konusunda kendini geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Yazıcı ve Uğurlu, 2021). Mesleki gelişim, çalışanların faaliyetlerini artırma, kariyer ilerlemelerini destekleme ve ortaya çıkan hedeflere daha etkili bir şekilde erişmelerini sağlamak için kritik bir öneme sahiptir (Karagöz, 2018). Bu süreç, örgün eğitim programları, işbaşı eğitimleri, mentörlük ve kendini öğrenme gibi çeşitli şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Öğrenen örgüt yapıları, mesleki gelişimi destekleyerek insanların sürekli öğrenme analizinin içinde olmalarına fırsat vermektedir. Bu yapı, kişilerin bilgi ve yeteneklerini geliştirmeleri için gerekli ortamı ve kaynakları sağlamaktadır (Yılmaz ve Kılınç, 2020).

Eğitim örgütlerinde mesleki gelişim kavramları, toplumsal başarının anahtarı olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, genelde eğitim kurumlarının özelde de öğretmenlerin öğrenen bir yapı olma yolundaki dönüşüm süreçlerini desteklemek ve mesleki gelişim fırsatlarını arttırmak önem arz etmektedir. Öğrenen örgüt bağlamında ele alındığında eğitim kurumlarının da bu süreci etkin bir şekilde yürütmesi beklenmektedir. Şüphesiz ki eğitim örgütlerinin en önemli ögesi öğretmenlerdir. Öğretmenler, toplumsal ve bireysel gelişimi destekleyen en önemli mesleklerden birini icra etmektedirler. Öğretmenlerin mesleki gelişimi, eğitimin güncelliği ve akademik başarıların artması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu noktada değişime karşı öğretmenlik becerilerinin sürekli olarak gelişmesi, yeniliklerin takip edilmesi ve pedagojik yeteneklerinin arttırılması gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimi, çeşitli eğitim ve öğretim etkinlikleri, hizmet içi eğitim programları, seminerler ve atölye çalışmaları ile desteklenmektedir.

Öğretmenlerin mesleki gelişim süreçleri alanyazında birçok araştırmanın konusu olarak ele alınmıştır. Bu çalışmalar mesleki gelişim süreçlerinin incelenmesi ve engellerin ortaya konulması şeklinde gerçekleştirilmiştir (Aydın, 2018; Bümen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar, 2012; Bozak, Yıldırım ve Demirtaş, 2011; Can, 2019; Korkmaz, 2015; Okçu, Karakoç, Okçu ve Karakoç, 2023; Özcan, Şener ve Polat, 2014; Özdemir, Akkoç, Çömez ve Kars, 2023; Seferoğlu, 2001; Seferoğlu, 2004; Tosun, 2018; Yılmaz, 2020). Mevcut çalışmada da öğretmen mesleki gelişim süreci deneyimlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışma kapsamında aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır:

-Öğretmenlerin okullardaki mesleki gelişim süreci deneyimleri nasıldır?

-Öğretmen görüşlerine göre deneyimledikleri mesleki gelişim uygulamalarını destekleyen unsurlar nelerdir?

- Öğretmen görüşlerine göre deneyimledikleri mesleki gelişim uygulamalarını engelleyen unsurlar nelerdir?
-Öğretmenlerin mesleki gelişim deneyimlerinin desteklenmesi noktasında önerileri nelerdir?

2. YÖNTEM

Araştırma, nitel araştırma olarak tasarlanmıştır. Nitel araştırma desenlerinden betimleyici fenomenolojik desen tercih edilmiştir. Betimleyici fenomenolojik desen araştırmaya katılanların bakış açılarına göre deneyim ve algılarını ortaya koymayı amaçlamaktadır (Ersoy, 2016). Fenomenolojik araştırmalar, bireylerin deneyimlerinin neler olduğu ve karşılaştıkları fenomenlerle ilgili olarak neyi algılayıp anladıkları ile ilgilenmektedir (Çekmez, Yıldız ve Bütüner, 2012; Yalçın, 2022). Bu tarz araştırmalar net ve genellenebilir sonuçlar ortaya koyma amacı taşımamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu araştırmada da genelleme amacı taşımadan öğretmenlerin deneyimledikleri mesleki gelişim süreçlerine yönelik görüşleri alındığı için betimleyici fenomenolojik desen uygun görülmüştür.

2.1. Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu Kilis il merkezde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya dahil olan öğretmenler amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Maksimum çeşitlilik örnekleme, araştırmanın temel amacını ve kapsamını yansıtacak biçimde, araştırma evreninde yer alan farklı alt grupların mümkün olduğunca fazla sayıda ve çeşitlilikte temsil edilmesini amaçlamaktadır. Bu yöntemde, araştırmacı olguyu farklı boyutlarıyla ele alabilmek için örnekleme birimlerini farklı özelliklere sahip bireylerden seçmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Çalışmada her branşın ve okulun mesleki gelişim uygulamalarının farklı olabileceği düşünüldüğü için maksimum çeşitlilik örnekleme tercih edilmiştir. Katılımcılara ait demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara ait Demografik Bilgiler

Katılımcı No	Cinsiyet	Mesleki Kıdem	Okul Türü	Branş
K1	Kadın	13 Yıl	Anaokulu	Okul Öncesi Öğr.
K2	Erkek	3 Yıl	İlkokul	Sınıf Öğr.
K3	Kadın	6 Yıl	İlkokul	Sınıf Öğr.
K4	Kadın	5 Yıl	İlkokul	Rehber Öğr.
K5	Erkek	7 Yıl	İlkokul	Sınıf Öğr.
K6	Kadın	16 Yıl	Anaokulu	Okul Öncesi Öğr.
K7	Kadın	5 Yıl	İlkokul	Rehber Öğr.
K8	Kadın	8 Yıl	İlkokul	Okul Öncesi Öğr.
K9	Erkek	12 Yıl	İlkokul	Sınıf Öğr.
K10	Kadın	3 Yıl	İlkokul	Sınıf Öğr..

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 7 kadın, 3 erkek öğretmenden oluştuğu, ilkökul ve anaokullarda farklı branş ve mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların kimliklerinin gizlenmesi amacıyla her bir katılımcı belli kodlarla (K1, K2...) isimlendirilmiştir.

2.2. Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu ilgili alanyazın incelemesi yapılarak oluşturulmuş ve eğitim yönetimi alanında iki uzmandan görüş alınmıştır. Uzmanlardan gelen dönütler sonucunda öğretmenlerin mesleki gelişimin uygulamalarının geliştirilmesine yönelik önerilerine ait soru eklenmiş ve görüşme formu 4 soru 3 sonda soru şeklinde son halini almıştır.

Görüşme formu iki bölümden oluşturulmuş, birinci bölüm içeriğinde öğretmenlerin cinsiyet, branş, mesleki kıdem, görev yaptıkları okul türü vb. demografik bilgiler ile daha önce katılıkları hizmet içi eğitimlerin bilgileri toplanmıştır. İkinci bölümde ise öğretmenlerin okullarındaki mesleki gelişim uygulamalarını belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Görüşme formunun anlaşılabilirliğini test edilmesi amacı ile bir sınıf öğretmeni ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamada soruların anlaşılabilirliği ile ilgili herhangi bir sorunla karşılaşmamış olup asıl uygulamaya geçilmiştir. Görüşmeler 15 Nisan 2024- 10 Mayıs 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup toplamda 108 dakika sürmüştür.

Veriler toplanırken, tüm katılımcılardan uygun oldukları saatlerde randevu talep edilmiş ve katılımcıya ve araştırmacılara uygun ortamlarda (öğretmenler odası ve ofis) görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin araştırma amacıyla toplandığı ve amacı dışında kullanılmayacağı katılımcılara önemle vurgulanmıştır. Katılımcılardan gerekli izinler alınarak ses kayıt cihazı kullanılmış ve katılımcı görüşleri kayıt altına alınmıştır. Tüm cevaplar özenle dinlenmiş not edilerek olası veri kayıplarının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

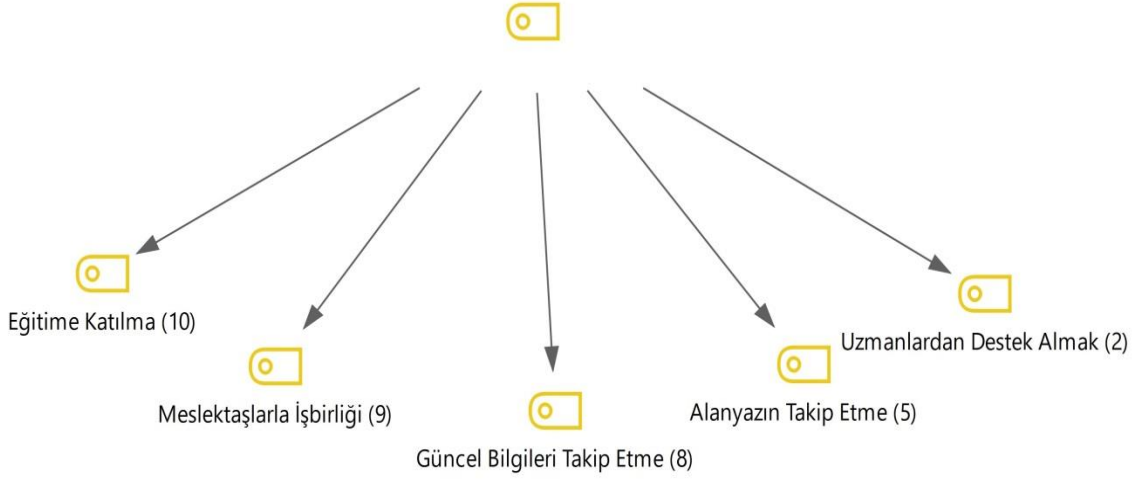
Elde edilen veriler bilgisayar ortamında metin haline dönüştürülmüş, bu veriler MAXQDA-22 programı ile araştırmacılar tarafından kodlanmış ve kategori ve kodlar oluşturulmuştur. Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Alan yazında yer alan veriler ya da sonuçlar dikkate alınarak kategoriler oluşturulmuştur.

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için bazı uygulamalar yapılmıştır. Bu uygulamalar şu şekildedir: Görüşme formu alan uzmanlarına gönderilerek çalışmanın kapsam geçerliği sağlanmıştır. Görüşme süreci detaylı bir şekilde ele alınarak çalışmanın inandırıcılığı artırılmaya çalışılmıştır. Aynı şekilde bulgular kısmında katılımcılara ait birebir görüşlere sıklıkla yer verilmiştir. Araştırma iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı analiz edilmiş ve ortak kod ve kategoriler üzerine çalışılmıştır. Böylelikle çalışmanın geçerlik ve güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın problemi doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında katılımcılara okullardaki deneyimledikleri mesleki

gelişim sürecinin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan cevaplar sonucu oluşan kodlar Şekil 1’de sunulmuştur.

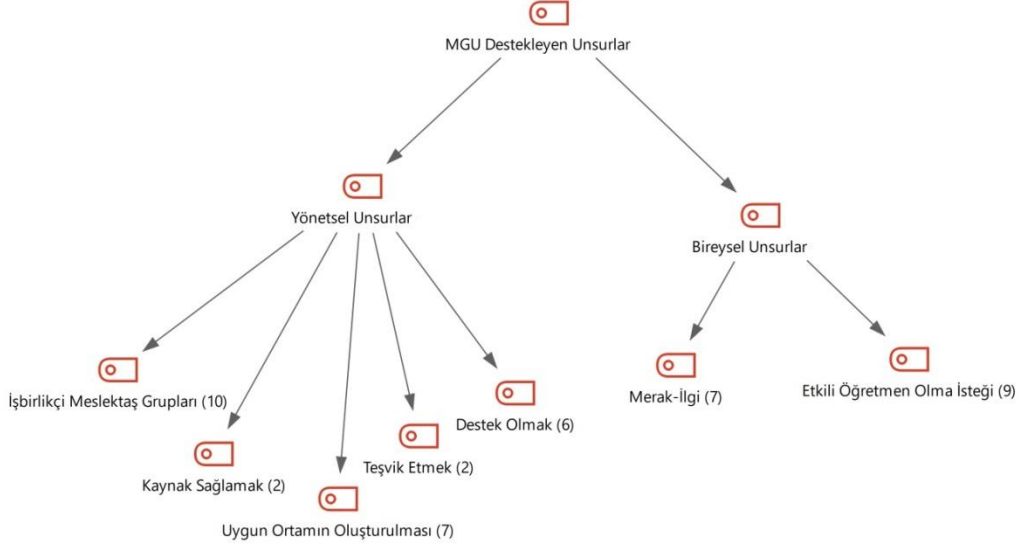


Şekil 1. Okullardaki Mesleki Gelişim Uygulamaları

Şekil 1 incelendiğinde okullardaki mesleki gelişim uygulamalarının eğitime katılma (10), meslektaşlarla iş birliği (9), güncel bilgileri takip etme (8), alanyazın takip etme (5) ve uzmanlardan destek almak (2) şeklinde beş koddan oluştuğu görülmektedir. Çalışmaya dahil olan öğretmenlerin tamamı hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmayı mesleki gelişim uygulaması olarak tanımlamıştır. K2 kodlu katılımcı eğitime katılma koduna yönelik görüşlerini “*hizmet içi eğitimlere katılma konusunda çok gönüllüyümdür üçüncü yılım olmasına rağmen birden fazla hizmet içi faaliyete katıldım (Oyun Yoluyla Öğrenme, Yaratıcı Drama Teknikleri, Doğa Yürüyüşü, Geleneksel Çocuk Oyunları, STEM Eğitimi, Robotik Kodlama) özellikle eğitici eğitimi olan faaliyetleri tercih ediyorum*” şeklinde ifade etmiştir. Mesleki gelişim uygulamalarda sıklıkla yapılan diğer bir uygulama da katılımcıların meslektaşları ile yaptığı iş birliğidir. Bu konuda bir katılımcı “*Teknolojik gelişmeler kısmında diğer öğretmen arkadaşlarımdan faydalandığı noktalar da oluyor çünkü ben 16 yıldır görev yapıyorum ve bazı yerlerde dediğim gibi teknoloji yakalayamıyorum (K6)*” şeklinde görüş bildirmiştir. 8 katılımcı güncel bilgileri takip ederek mesleki gelişimlerini sağladıklarını ifade etmişlerdir. Bu konu ile ilgili K1 kodlu katılımcı, “*Güncel eğitim uygulamalarını takip etmeye çalışıyorum özellikle sosyal medya kanallarından Instagram veya Pinterest gibi internet sitelerinden faydalanıyorum*” şeklinde sosyal medya aracılığı ile bazı uygulamaları takip ettiğini belirtmiştir. Eğitimle ilgili alanyazını takip etme kodu ile ilgili bir katılımcı da “*Alanımla ilgili bazı kitapları ve makaleleri okumaya çalışıyorum özellikle güncel olanlarını (K10)*” diyerek görüşünü açıklamıştır. Mesleki gelişim uygulamalarına yönelik faaliyetleri belirlerken katılımcılar tarafından en az vurgulanan kod bir uzmandan destek almak olarak saptanmıştır. K7 kodlu katılımcı uzman desteğine yönelik düşüncelerini “*Geçtiğimiz aylarda ...Üniversitesi’nden bir hocamız ile online seminer gerçekleştirdik sınıf yönetimi konusunda öğretmenlerimiz eksikleri olduğunu dile getirmişlerdi okul idaremiz de böyle bir görüşme ayarladı*” şeklinde ifade etmiştir. Katılımcıların tamamı verdikleri cevaplarla mesleki gelişim faaliyetlerine yönelik görüşlerini dile getirmişlerdir.

Mesleki gelişim uygulamalarını belirlemeye yönelik sorulardan sonra katılımcıların deneyimledikleri mesleki gelişim uygulamalarını destekleyen faaliyetlerin neler olabileceğine

yönelik soru sorulmuştur. Katılımcılardan alınan dönütler sonucunda Mesleki Gelişim Uygulamalarını Destekleyen Faaliyetlere ait kategori ve kodlar Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Mesleki Gelişim Uygulamalarını Destekleyen Unsurlar

Katılımcılardan alınan dönütler sonucunda mesleki gelişim uygulamalarını destekleyen unsurlar yönetsel ve bireysel unsurlar olmak üzere iki kategori altında incelenmiştir. Yönetsel unsurlar işbirlikçi meslektaş grupları (10), uygun ortamın oluşturulması (7), destek olmak (6), kaynak sağlamak (2) ve teşvik etmek (2) şeklinde 5 koddan, bireysel unsurlar kategorisi ise etkili öğretmen olma isteği (9) ve merak-ilgi (7) kodlarından oluşmaktadır.

Katılımcıların tamamı işbirlikçi meslektaş gruplarının mesleki gelişimi destekleyen bir faaliyet olduğunu belirtirken on katılımcının dokuzu destek olmak faaliyetinin önemini vurgulamıştır. Bu konularla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Okuldaki çalışma ortamının gayet güzel öğretmenlerle iletişim halindeyiz onlar da öğrendikleri bilgileri bizimle paylaşıyorlar (K10)

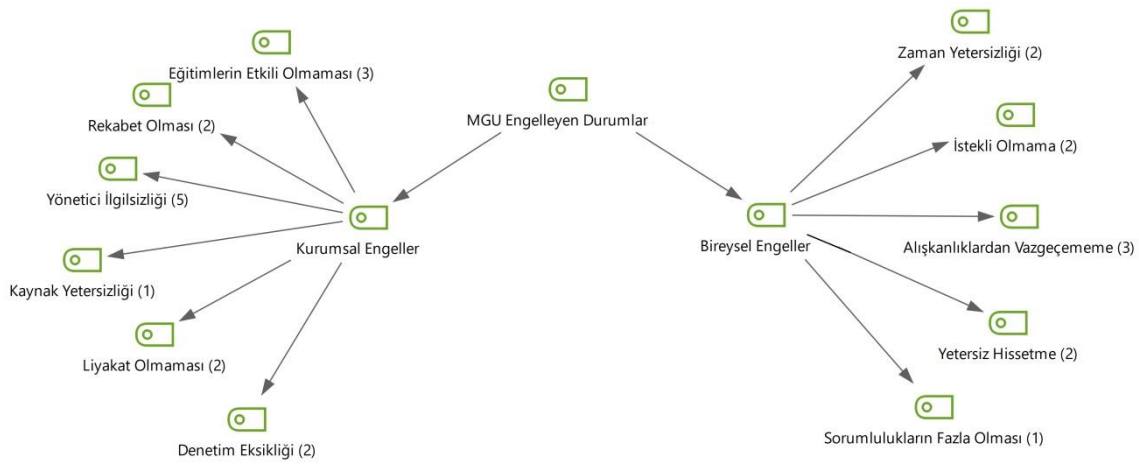
“İdarecilerim meslek gelişimi olumlu anlamda destekliyor katkı sunuyorlar, özellikle il dışında yapılan mesleki gelişim faaliyetlerine hizmet içi eğitimlere katılmamız konusunda bizi destekliyorlar (K1)” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Araştırmaya dâhil olan on öğretmenden ikisi yeterli kaynağın sağlanması ve öğretmenlerin teşvik edilmesi halinde mesleki gelişimin desteklenebileceğini belirtmişlerdir. K4 kodlu katılımcı bu konu hakkındaki fikirlerini *“aynı şekilde bu hizmet içi içinden döndüğümüzde de okulda bir çalışma yapmak istediğimiz de öğretmen öğrenci ya da veli hiç fark etmez bize bu çalışmalarını yapmamız konusunda destekliyor ve olanaklar sağlıyor. İhtiyaç duyduğumuz yeni materyallere ulaşmakta bizlere destek oluyorlar”* şeklinde ifade etmiştir.

Mesleki gelişim faaliyetlerini destekleyen unsurlar arasında bireysel unsurlardan etkili öğretmen olma isteği ile ilgili K1 kodlu katılımcı *“Eğitim faaliyetlerine gönüllü olarak katılmayı tercih ediyorum çünkü bazen ilgimi çeken bana ve mesleğime faydalı olacağını düşündüğüm etkinlikler var etkinlikler sonunda elde ettiğimiz bilgileri de zaten aldığım zeytinler uygulamaya yönelikse öğrencilerimize sınıf içerisindeki faaliyetlerde etkinliklerde uyguluyoruz”* diyerek yapmış olduğu uygulamaları aktarmıştır.

Bireysel unsurlar arasında katılımcıların çoğunluğu ilgileri olduğu ve merak ettikleri için mesleki gelişim uygulamalarına katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu konu ile ilgili K4 kodlu katılımcı “Kendimi geliştirmek açısından hizmet içi eğitime çok yoğun katılıyorum yeni yöntemleri metotları öğrenmeyi seviyorum, değişik materyaller var mı diye hep araştırır ve sınıfımda uygulayırım” şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcı görüşleri dikkate alındığında hem destek, iş birliği, kaynak sağlama ve uygun ortamın sağlanması şeklinde yönetsel unsurların hem de ilgi merak ve istek şeklinde bireysel unsurların mesleki gelişim faaliyetlerini desteklediği sonucuna varılmıştır. Katılımcılar her ne kadar bu uygulamaların destekleyici yanlarını vurgulamış olsa da deneyimleri doğrultusunda engelleyen unsurların da olduğunu dile getirmişlerdir. Mesleki gelişim uygulamalarını engelleyen faaliyetlere ilişkin toplanan veriler incelendiğinde elde edilen kategori ve kodlar Şekil 3’te sunulmuştur.



Şekil 3. Mesleki Gelişim Uygulamalarını Engelleyen Durumlar

Araştırmaya dâhil olan on katılımcının mesleki gelişimlerini engelleyen durumların neler olabileceğine yönelik sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda mesleki gelişim uygulamalarını engelleyen durumlar kurumsal engeller ve bireysel engeller olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Kurumsal engeller kodu kendi içinde yönetici ilgisizliği (5), eğitimlerin etkili olmaması (3), rekabet olması (2), liyakat olmaması (2), denetim eksikliği (2) ve kaynak yetersizliği (1) şeklinde 6 koddan oluşmaktadır. Bireysel engeller kategorisi ise alışkanlıklardan vazgeçememe (3), zaman yetersizliği (2), istekli olmama (2), yetersiz hissetme (2) ve sorumlulukların fazla olması (1) kodlarına ayrılmıştır.

Katılımcıların çoğunluğu kurumsal engellerden yönetici ilgisizliği koduna vurgu yapmıştır. Yöneticilerin öğretmenlerin kişisel gelişimlerinden ziyade okullarının akademik başarılarına odaklandıklarını ve klasik eğitim aktivitelerini dışına çıkılmasına karşı tutucu bir tavır sergilediklerini dile getirmişlerdir. Bu konuda K6 kodlu katılımcı “Okul yöneticilerimizin mesleki gelişimden ziyade okul içi disipline önem verdiğini düşünüyorum genel olarak bu yönde çalışmalar yapılıyor” şeklinde görüş bildirmiştir. Aynı durumu dile getiren bir diğer katılımcı “Yöneticilerimiz çok paylaşımcı değiller daha çok kararları kendileri alırlar sonuçların çoğunu bize bildirmezler bile. İdarecilerimizin daha çok geleneksel olduğunu söyleyebilirim (K8)” demiştir.

sınıflarda eğitimin bir parçası olması gerektiği ve bunun için de öğretmenin bu güncel uygulamaları sık sık takip etmesinin önemi dile getirilmiştir. Bu konuda K2 kodlu katılımcı *“mutlaka öğretmenlerin kendini güncellemesi gereken özellikle teknolojik anlamdaki eğitimlerin zorunlu olarak verilmesi gerektiğini savunuyorum”* şeklinde görüş bildirmiştir.

Yapılan çalışmada sunulan önerilerden biri de öğretmenlerin eğitim süreçlerinin ve aldıkları mahalli/merkezi mesleki gelişim faaliyetlerinin uygulanabilirliğinin denetlenmesi olarak ortaya çıkmıştır. Denetlemenin eksik ya da hiç olmaması gelişmeyi engelleyen bir durum olarak dile getirilmiştir. K2 kodlu katılımcı bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Çevrim içi faaliyetlerde çok verimli olduğumu düşünüyorum çünkü çoğu öğretmen arkadaşımız çevrim içi eğitim faaliyetlerini hele ki zorunluysa sesini kısarak sadece eğitimin bitmesini bekliyorlar daha fazla kontrol daha fazla denetim olması gerektiğini düşünüyorum”*

K1 kodlu katılımcı ise denetim hakkındaki görüşlerini *“hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verildikten sonra sürecin de kontrol edilmesi gerekiyor işleyiş nasıl bunu bilmek lazım ya da nereler anlaşılıyor bir denetim mekanizması eksikliği olduğunu düşünüyorum”* olarak dile getirmiştir.

Çalışma sonunda elde edilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin mesleki gelişim uygulamalarına yönelik ortak görüş ve beklenti içinde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin çoğunluğu mesleki gelişimlerinin bireysel gelişim ve teknolojik gelişmelerin takibi ile bağlantılı olduğunu vurgularken, yönetsel ve bireysel bazı sebeplerin de mesleki gelişimi engellediğine yönelik görüşler dile getirmişlerdir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Mesleki gelişim, öğretmenlerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli olarak artırmalarını sağlayan bir süreçtir. Bu süreç, eğitim kalitesini ve öğrenci başarısını doğrudan etkileyerek, eğitim sisteminin bütüncül gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmada da öğretmenlerin mesleki gelişim deneyim süreçleri ele alınmıştır. Bu bölümde ise alanyazın dikkate alınarak elde edilen bulgular tartışılacaktır.

Araştırmanın problemi doğrultusunda öğretmenlerin seminerlere katılma, güncel bilgileri takip etme, alanla ilgili bilgileri takip etme ve uzman desteği alma şeklinde mesleki gelişim faaliyetlerini deneyimledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Smith ve Roberts (2015) ve Wallace (2018) yaptıkları çalışmalarda alanla ilgili eğitimlere katılma ve sosyal medya içeriklerinin takip edilmesinin öğretmenlerin mesleki gelişiminde önemli bir faaliyet olduğunu vurgulamaktadırlar. Öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerine katılımının önemi, yapılan birçok araştırma ile ortaya konmuştur (Akyıldız, Yurtbakan ve Tok, 2019; Livingston, 2012; Okçu, Karakoç, Okçu ve Karakoç, 2023; Özan, Şener ve Polat, 2014). Öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerine aktif katılımı, onların pedagojik bilgi ve becerilerini güncellemelerini sağlamaktadır. Balcı (2010) yapmış olduğu çalışmada, mesleki gelişim programlarının öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerde daha etkili olmalarına yardımcı olduğunu ve öğrencilerin akademik başarılarını olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için katılım sağladıkları mesleki gelişim faaliyetlerinin hem kuruma hem de öğrencinin gelişimine katkısı söz konusudur. Mesleki gelişim süreci boyunca öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyen ve engelleyen birçok unsurun olması kaçınılmazdır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyen unsurların olduğu ve bu unsurların iş birliği, uygun ortamın ve kaynağın sağlanması, yöneticilerin desteği ve teşviki şeklinde yönetimin sağladığı destekler ve ilgili ve meraklı olmak

ve etkili bir öğretmen olmak isteği şeklinde bireylerden kaynaklı destekler olmak üzere iki kategoride ele alınmıştır. Özellikle öğretmenlerin ilgili olması ve kendilerini geliştirmek istemeleri en önemli destekleyici faktör olarak görülmektedir. Araştırmanın bu sonucuna paralel olarak, Lee ve Roberts (2018) tarafından yapılan çalışmada da içsel motivasyona vurgu yapılarak öğretmenlerin istekli olmalarının mesleki gelişimde önemli bir unsur olduğunu belirtilmiştir. Araştırmada önemli görülen diğer bir sonuç ise öğretmenlerin birbirleri ile iş birliği yapmaları mesleki gelişim süreçlerini destekleyen bir unsur olmasıdır. Bozak, Yıldırım ve Demirtaş (2011) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin iş birliği yapmaları ve meslektaş gözlemlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağladığı sonucu da bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Mesleki gelişim sürecini destekleyen unsurların yanı sıra engelleyen unsurların da olduğu araştırmanın diğer bir sonucudur. Araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerini engelleyen yöneticilerin ilgisizliği, eğitimlerin etkili olmaması, rekabet olması, liyakatin olmaması, denetim eksikliği, kaynak yetersizliği, alışkanlıklarından vazgeçememe, zaman yetersizliği, sorumlulukların fazla olması şeklinde kurumsal ve bireysel engellerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özdemir, Akkoç, Çömez, Kars (2023) ve Can (2019) tarafından yapılan çalışmada da yöneticilerin ilgisizliği, çalışma koşulları, zaman yönetimi, iş yükünün fazla olması, fiziki imkânların eksikliklerinin öğretmenlerin mesleki yeterliklerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Bir diğer çalışmada ise yöneticilerin öğretmenlere zaman tanımaması ve öğretmenlerin iş yüklerinin fazla olmasının mesleki gelişimlerinin önünde bir engel olduğu vurgulanmaktadır (Akyıldız, Yurtbakan ve Tok, 2019). Yapılan çalışmalar mevcut araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerinin iyileştirilmesi için ne tür uygulamaların yapılabileceği irdelenmiştir. Öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerine yönelik güncel ve teknolojik gelişmeleri içeren etkileşimli, yüz yüze eğitimlerin sunulmasının etkili olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenler, yapılan eğitim faaliyetlerinin etkili bir şekilde denetimin yapılması da eğitimlerin niteliğinin artıracacağı kanısındadır. Öğretmenlere alanları ile ilgili akademisyenlerden uzman desteğinin sağlanması da öneriler arasındadır.

Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki gelişimi, eğitimde kaliteyi artırmak ve öğrenci başarısını yükseltmek için hayati öneme sahiptir. Mesleki gelişim faaliyetleri, öğretmenlerin pedagojik bilgi ve becerilerini güncellemelerine, yenilikçi öğretim yöntemlerini öğrenmelerine ve mesleki motivasyonlarını artırmalarına olanak tanımaktadır. Eğitim yöneticileri ve politika yapımcılar, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek için gerekli kaynakları sağlamalı ve bu alanda sürekli iyileştirmeler yapmalıdır.

5. KAYNAKÇA

- Akyıldız, S., Yurtbakan, E. & Tok, R. (2019). 2023 eğitim vizyon belgesinde yer alan öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile ilgili politikaların öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(Özel Sayı), 827-852.
- Akwaowo, R.R. & Kalio, T.I.S. (2021). Organisational learning and learning organization a review of theories. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 5(8), 562-575.

- Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin meslekî gelişimi. *International Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065.
- Balcı, A. (2010). *Eğitim yönetimi ve denetimi: teori ve araştırma*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bozak, A., Yıldırım, M.C. & Demirtaş, H. (2011). Öğretmenlerin mesleki gelişimi için alternatif bir yöntem: Meslektaş gözlemi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 65-84.
- Bümen, N.T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., & Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin meslekî gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Millî Eğitim Dergisi*, 194, 31-50.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650. doi: 10.14689/Issn.2148-2624.1.7c.4s.14m
- Çekmez, E.; Yıldız, C. & Bütüner, S.Ö. (2012). Phenomenographic research method. *Necatibey Faculty of Education Electronic Journal of Science and Mathematics Education*, 6(2), 77-102. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/39858>
- Ersoy, F. (2016). Fenomenoloji. A. Saban ve A. Ersoy (Ed.). *Eğitimde Nitel Araştırma içinde* (s. 51-105). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Lee, A., & Roberts, J. (2018). Intrinsic motivation in teacher professional growth. *International Journal of Teacher Education and Development*, 50(2), 150-162.
- Livingston, K. (2012). "Approachesto professional development of teachers in Scotland: Pedagogical innovationor financial necessity?. *Educational Research*, 54(2), 161-172. doi. 10.1080/00131881.2012.680041.
- Okçu, S., Karakoç, G., Okçu, N., & Karakoç, G. (2023). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimi için öğretmen bilişim ağı (ÖBA). *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (34), 575-586. DOI: 10.29000/rumelide.1317098.
- Özan, M.B., Şener, G., & Polat, H. (2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim eğitimlerine ilişkin genel görüşlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 167-180.
- Özdemir, Z. Akkoç, N., Çömez, S.A., & Kars, Z.G. (2023). Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini etkileyen unsurların belirlenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(10), 1722-1739.
- Karagöz, S. (2018). *Mesleki gelişim ve kariyer planlama*. Ankara: Eğitim Kitabevi.
- Korkmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin meslekî gelişimlerinde okul yöneticileri ve denetmenlerin etkililiğinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 55-64.
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi meslekî gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Millî Eğitim Dergisi*, 149, 12-18.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve meslekî gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Smith, J. & Roberts, E. (2015). The role of digital platforms in teacher professional development. *Journal of Digital Education*, 10(2), 45-59.
- Tosun, C. (2018). Mesleki gelişimin kariyer planlamasına etkisi. *İş ve Meslek Dergisi*, 8(4), 123-136.
- Yalçın, H. (2022). Bir araştırma deseni olarak Fenomenoloji. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 213-232.
- Yazıcı, S. & Uğurlu, C.T. (2021). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları ve denetim uygulamalarıyla mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(7), 297-318.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları
- Yılmaz, D. & Kılıç, M. (2020). Öğrenen örgütler ve gelişim: Kuramsal bir inceleme. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 45(2), 123-145.

- Yılmaz, O. (2020). Teknoloji ve bilgi çağında mesleki gelişim. *Bilgi ve Yönetim Dergisi*, 13(1), 45-60.
- Wallace, L. (2018). Benefits of in-service training and seminars for teachers. *Journal of Professional Teacher Education*, 29(1), 20-33.

6. EXTENDED ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine how the professional development process is seen in line with the teachers' views, what are the supportive and hindering factors and what are the suggestions for the improvement of this process. In line with this purpose, answers to the following questions were sought within the scope of the study:

- What are the professional development practices in schools according to teachers' views?
- What are the factors that support professional development practices according to teachers' views?
- What are the factors that prevent professional development practices according to teachers' views?
- What are the suggestions of teachers in terms of supporting their professional development?

The study was designed as qualitative research. Descriptive phenomenological design was preferred among qualitative research designs. The study group of the research consists of 10 teachers working in Kilis city center. The teachers included in the study were selected by maximum diversity sampling method, one of the purposeful sampling methods. A semi-structured interview form developed by the researchers was used as a data collection tool. The data obtained were converted into text in the computer environment, these data were coded by the researchers with the MAXQUDA-22 program and categories and codes were created. Descriptive analysis technique was used to analyze the data. Categories were created by considering the questions determined in the interview form.

In line with the answers received from the participants, professional development practices in schools consist of five codes: attending training (10), collaborating with colleagues (9), following current information (8), following the literature (5) and getting support from experts (2).

As a result of the feedback received from the participants, the elements that support professional development practices were analyzed under two categories: managerial and individual elements. Administrative elements consisted of 5 codes such as collaborative colleague groups (10), creating a suitable environment (7), supporting (6), providing resources (2) and encouraging (2), while the category of individual elements consisted of the codes of desire to be an effective teacher (9) and curiosity-interest (7).

In line with the answers given by the ten participants to the questions about the situations that prevented their professional development, the situations that prevented their professional development practices were divided into two categories: institutional barriers and individual barriers. The code of institutional barriers consists of 6 codes such as administrative indifference (5), ineffective trainings (3), competition (2), lack of merit (2), lack of supervision (2) and lack of resources (1). The category of individual barriers is divided into the codes of inability to give up habits (3), lack of time (2), lack of willingness (2), feeling inadequate (2) and having too much responsibility (1).

According to the participants, suggestions for improving teachers' professional development practices consist of developing training activities (8), need-based trainings (6), emphasizing the

quality of teachers (5), supervising activities (3), interactive education (2), improving physical facilities (1) and providing expert support (1).

In line with the research problem, it was concluded that teachers participated in professional development activities such as attending seminars, following current information, following information related to the field and receiving expert support.

During the professional development process, it is inevitable that there are many factors that support and hinder teachers' professional development. As a result of the research, it was concluded that there are elements that support teachers' professional development and these elements are discussed in two categories: the support provided by the administration in the form of cooperation, provision of appropriate environment and resources, support and encouragement of administrators, and support from individuals in the form of being interested and curious and wanting to be an effective teacher.

Another result of the research is that there are factors that support the professional development process as well as factors that hinder it. In the research, it was concluded that there are institutional and individual obstacles that prevent teachers' professional development processes such as indifference of administrators, ineffective trainings, competition, lack of merit, lack of supervision, lack of resources, inability to give up their habits, lack of time, and excessive responsibilities.

The research examined what kind of practices can be done to improve the professional development processes of teachers. It was concluded that it would be effective to provide interactive, face-to-face trainings that include current and technological developments in line with the needs and expectations of teachers. In addition, teachers believe that effective supervision of the training activities will increase the quality of the trainings. Providing expert support to teachers from academicians related to their fields is also among the suggestions.