

# ÖĞRETMEN NİTELİĞİNİN BİR GÖSTERGESİ OLARAK SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM

**Soner Mehmet ÖZDEMİR**

Doç.Dr., Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi  
ozdemir.soner@gmail.com

## ÖZET

Günümüzde öğretmenlerin niteliği ve mesleki gelişim düzeyi, aynı zamanda okulların ve eğitim sisteminin kalitesinin göstergelerinden biri olarak görülmektedir. Her öğretmenin hizmet öncesinden mesleğe başladığı ve mesleğini devam ettirdiği sürece gerek alanı ile ilgili, gerekse pedagojik ve genel kültür bakımından kendini geliştirmesi, bilgi ve becerilerini güncellemesi ve sürekli biçimde öğrenme arzusu ve heyecanı ile mesleğini icra etmesi gerekir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve mesleklerini daha verimli biçimde sürdürebilmeleri için kurumsal ya da bireysel düzeyde çeşitli mesleki gelişim programları ve etkinlikleri bulunmaktadır. Bu çalışma, sürekli mesleki gelişim (SMG) kavramı, kapsamı ve öğretmenler için SMG sürekli mesleki gelişim anlayışının ve etkinliklerinin neden önemli olduğu üzerinde durmuştur. Çalışma sonunda, sürekli mesleki gelişim programlarının; "öğretmenlerin ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine uygun olması, uygulamalı ve öğretmenlerin katılımını sağlaması, uzun dönemli ve sürekli olması, öğretim sürecindeki sorunlara odaklı olması, öğretmenlere işbirliğine dayalı beceriler ve anlayışlar kazandırması, okul içinde yapılması vb. gibi öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Sürekli mesleki gelişim, Öğretmen niteliği, Hizmet içi eğitim

## CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT AS AN INDICATOR OF TEACHER QUALITY

### ABSTRACT

*The level of professional development of teachers is considered to be an important indicator of schools and the education system. Teachers must serve as they continuously develop themselves in terms of personal and professional throughout their teaching career. Also, they always must have a desire and excitement to learn. There are various professional development programs or activities at organizational or individual level for teachers to develop themselves and to maintain their profession efficiently. In this context, this study handles professional development concept and content and in this accordingly discourses why professional development is important for teachers. At the end of the study, some suggestions are made that continuous professional development programs in Turkey should be in accordance with interests, needs and expectations of teachers, ensure participation of teacher, practical, long-termed, focused on problems in learning and teaching process, gained teachers collaborative skills and understandings and organized within the school etc.*

**Key Words:** *Continuous professional development, Teacher quality, In-service education*

## 1. GİRİŞ

Günümüzde eğitim kurumlarının ve öğretmenlerin niteliğinin ya da kalitesinin çeşitli göstergeleri vardır. Bunlar arasında öğrencilerin okul içindeki, yerel ya da ulusal düzeylerdeki sınavlardan aldıkları puanlar, okulun öğrencilerine sunduğu akademik, sosyal, kültürel ve sportif olanaklar, öğrencilerin profili veya niteliği, öğretmen-yönetici -öğrenci ilişkileri, öğretmenlerin performansları sayılabilir. Bunların yanı sıra, öğretmenlerin mesleki yönden gerçekleştirmiş oldukları çalışmalar ve etkinlikler de bir eğitim kurumunun ya da daha özel manada öğretmenlerin niteliğinin önemli göstergelerinden biri olarak görülebilir.

Özcan'ın (2011) da vurguladığı gibi, öğretmenler öğretmen yetiştirme süreçlerinden başlayarak mesleki yaşamının sonuna kadar öncelikle öğrenmeyi öğrenen bireyler olmalıdır. Çünkü bilimsel ve teknolojik gelişmenin sağladığı yeni imkanlarla hızla değişen bir toplumda ancak kendini mesleki anlamda geliştirebilen öğretmenler fark yaratacaktır. Bilgi çağı, bütün geleneksel kurum ve mesleklere olduğu gibi öğretmenlik mesleğine de meydan okumakta ve onu değişime zorlamaktadır.

Bu nedenle, her öğretmenin mesleğe başlamadan önceki (hizmet öncesi) dönemden mesleğe adım attığı ve mesleğini devam ettirdiği müddetçe, gerek alanı ile ilgili, gerekse pedagojik (öğretmenlik meslek bilgisi) ve genel kültür bakımından kendini geliştirmesi, bilgi ve becerilerini yenilemesi ve sürekli biçimde bir öğrenme arzusu ve heyecanı ile mesleğini icra etmesi gerekmektedir.

### Sürekli Mesleki Gelişim Kavramı ve Kapsamı

Öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimi (SMG), genel bir terim olarak, öğretmenin sürekli bir biçimde öğrenmesi (Bell, 1999, Akt. Wan ve Lam, 2010), alanıyla ilgili bilgi, beceri ve değerler kazanması veya bunları genişletmesi (Bolam, 2000) ve bu şekilde mesleki ve kişisel rolündeki değişimi (Fullan, 2001) içeren bir süreç olarak görülebilir. Bir başka şekilde SMG, eğitimcilerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını artırmak ve öğrencilerin öğrenmesini iyileştirmek/artırmak için tasarlanan süreçler veya aktiviteler olarak da tanımlanabilir (Guskey, 2000).

Day (1999) ise daha geniş bir açıdan yaklaşarak mesleki gelişimi; “tüm doğal öğrenme deneyimlerini ve bireye, gruba veya okula doğrudan veya dolaylı olarak fayda sağlamayı ve sınıfta eğitimin kalitesine katkı sağlamayı amaçlayan bilinçli ve amaçlı aktiviteleri içerir. Bu, tek başına veya diğerleriyle birlikte, öğretmenlerin öğretimin moral amaçlarına yönelik değişim ajanları olarak, bağlılıklarını gözden geçirmeyi, yenilemeyi ve geliştirmeyi; onların bilgi, beceri ve duygusal zekâlarını kazanmayı ve geliştirmeyi, çocuklarla, gençlerle ve meslektaşlarla birlikte yaşamlarının her bir aşamasını planlama ve uygulama yapmayı içeren bir süreç” olarak görmektedir.

Bununla birlikte mesleki gelişim, sistematik olarak, öğretmenlere deneyimlerini artırma ve mesleki kariyerlerini inceleme fırsatı kazandıran mesleki (profesyonel) bir gelişimdir. Mesleki gelişim, formal olduğu kadar informal deneyimleri de kapsar. Formal deneyimler/yaşantılar, seminerler, mesleki toplantılar ve çalıştaylardır (workshop). İnfomal yaşantılar ise televizyon belgesellerini izleme ve mesleki yayınları okuma gibi etkinlikleri içerir (Glatthorn, 1995). SMG bireylerin mesleki gelişiminin yanı sıra, okulun gelişimini de ifade eder. Başka bir ifadeyle, SMG kişisel gelişim (bireyselleştirilmiş öğrenme) ve personel gelişimini (grup öğrenmesi meslektaşlığı veya ortak öğrenme meslektaşlığı) kapsar (Bell, 1999, Akt. Wan ve Lam, 2010).

Bu bilgilerden hareketle kısaca, sürekli mesleki gelişimin; 1. Amaçlı, 2. Sürekli ve 3. Sistematik bir süreç (Guskey, 2000) olduğu söylenebilir.

### **Sürekli Mesleki Gelişim Neden Önemlidir ve Sağladığı Katkıları Nelerdir?**

Hemen her meslek için gerekli ve önemli olan sürekli mesleki gelişim, öğretmenlik mesleği ve öğretmenler için daha fazla önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenlik mesleği, öğretmenin kendi alanının yanı sıra, eğitim ve öğrenme alanındaki gelişmeler, öğretim yöntem ve teknikleri, bilim ve teknolojiye ilişkin gelişmeler ve güncel yaşamdaki değişim ve yenilikleri sürekli biçimde takip etmeyi ve bunlardan edinilen bilgi, beceri, deneyim ve anlayışları sınıftaki öğretim süreçlerine yansıtmayı gerektirir. İlgili alanyazın incelendiğinde, sürekli mesleki gelişimin ve bu çerçevede yapılan mesleki gelişim faaliyetlerinin sadece öğretmenler için değil, öğretmenin öğrencileri, görev yaptığı okul ve sonuç olarak eğitim sisteminin niteliği açısından oldukça önemli olduğu görülmektedir

(Borko, 2004; Bubb & Earley, 2007; Desimone, 2009; Diaz-Maggioli, 2004; Fullan & Hargreaves, 1992; Guskey, 2002; Villegas-Reimers, 2003).

Sürekli mesleki gelişim etkinliklerine istekli ve aktif biçimde katılan hem öğretmenlerin eğitim, öğrenme ve öğretim süreçleriyle ilgili kuram, yöntem, teknik ve uygulamalar ile hem de alanıyla veya branşıyla ilgili konularda bilgiler, beceriler, deneyimler, tutum ve anlayışlar kazanması ya da bunları geliştirmesi ve pekiştirmesi mümkün olabilir. Bu yönüyle, SMG etkinliklerinin öğretmene; becerilerini, bilgilerini, uzmanlık alanlarını ve diğer özelliklerini geliştirme (OECD, 2009) bakımından önemli katkılar sağladığı söylenebilir.

Günümüzde, öğretmenlerin mesleki gelişimi daha çok öğrencilerin öğrenme çıktılarında ya da performanslarında olumlu etkiler sağlama üzerine odaklanır. Başka bir ifadeyle, öğretmenler katıldıkları hizmet içi eğitimlerde ya da mesleki gelişime yönelik faaliyetlerde edindikleri bilgi, beceri ve tecrübeleri öğrencilerinin daha etkili öğrenmesi, öğrencilerin derse ve konuya bakış açılarını genişletecek, zenginleştirecek ve olumlu tutum ve davranışlar kazandıracak şekilde yansıtılmaları beklenmektedir. Hill'in (2009) vurguladığı gibi mesleki gelişim, öğretmenlerin bilgilerinde, öğretim becerilerinde ve öğrenci çıktılarında (öğrenmelerinde) gelişmeler sağlamaya yardımcı olur.

Bu konuda yapılan pek çok çalışmada bir eğitim kurumunun, hatta eğitim sisteminin kalitesini ve verimliliğini etkileyen faktörlerden birinin öğretmenlerin gelişimi olduğu belirtilmektedir (Bubb ve Earley, 2007; Hoque, Alam ve Abdullah, 2011; Mizell, 2010). Day (1999), bir okulun gelişiminin ve etkililiğinin bir bakıma, öğretmen gelişimine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Bu yüzden, Milli Eğitim Bakanlığının ve okulların kaliteyi artırma yönünde ilk yapması gereken şey, öğretmenler için etkili mesleki gelişim veya hizmet içi eğitim programları uygulamak olmalıdır.

Kısaca, mesleki gelişim aktivitelerine katılımın öğretmenlere bireysel kazanımların yanı sıra, onların öğrenme ve öğretmeye ilişkin inanç, davranış ve uygulamalarına, öğrencilerinin öğrenmesine ve eğitim reformlarının başarısı üzerinde de önemli ve anlamlı pozitif etkilerinin (Villegas-Reimers, 2003) olduğu söylenebilir.

### **Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi İçin Ne Tür Etkinlikler Var?**

Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini kurumsal ve bireysel düzeyde ele almak mümkündür. Kurumsal düzeyde, mesleki gelişim için okullarda veya MEB bünyesinde çeşitli formal ve planlı hizmet içi eğitim faaliyetleri planlanmaktadır. Ülkemizde bu tür etkinlikler daha çok uygulanmaktadır. Bu türden hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sağladığı bazı yararların yanı sıra, bu konuda yapılan araştırmalarda (Akdemir, 2012; Sıcak ve Parmaksız, 2016; Uçar ve İpek, 2006; Uştu, Taş ve Sever, 2016) da ortaya konduğu gibi ciddi anlamda sınırlılıkları ve yetersizlikleri bulunmaktadır. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişiminde kurumsal düzeyde düzenlenen faaliyetler kadar, bireysel olarak ya da kendi inisiyatifleriyle katıldıkları etkinliklerde önemli rol oynamaktadır. Bu türden etkinlikler daha informal bir nitelik taşımakta, ancak öğretmenler için formal hizmet içi eğitimlere göre daha etkili olabilmektedir.

Mesleki gelişimin belki de en geleneksel formları, tipik olarak hizmet içi eğitimlerde uygulanan çalıştaylar, kısa seminerler ve kurslardır. Bunlar genellikle bir defalık etkinlikler olması, tamamıyla öğretmenlerin ihtiyaçları ile ilgisiz olması ve süreklilik sağlamaması gibi yönlerden sıkça eleştirilmektedir. Örneğin, Jesness (2000) "eğitimin çalıştaylarla geliştirilebileceğini düşünen birisi, büyük olasılıkla bir çalıştaya katılmamıştır" diyerek klasik anlayıştaki hizmet içi eğitimi eleştirmektedir (Akt. Villegas-Reimers, 2003). Bunların yanı sıra, öğretmenlere yönelik mesleki gelişim çalışmaları informal ya da daha az formal nitelik taşıyan, öğretmenlerin çalışma günlerindeki dersler esnasında veya ders dışı zamanlarda kendi girişimleriyle katıldıkları etkinlikler şeklinde de gerçekleşebilir. Bunlara örnek olarak, öğretmenlerin mesleki yayınları okuması, bir akademik disiplinle ilgili TV belgeselleri izleme (Ganser, 2000; Yates, 2007) öğretmenler arasında kurulan informal diyaloglar vs. verilebilir.

Ayrıca, bazı öğretmenler yeterliklerini güncelleştirmek, bilgi ve becerilerini geliştirmek veya kariyerlerini veya pedagojilerini harekete geçirmek için bireysel öğrenme fırsatları, etkinlikleri yürütürken, diğerleri bir kerelik mesleki gelişim aktiviteleriyle bir takım ilgilerini karşılarken, bazı öğretmenler ise okul temelli işbirlikçi mesleki gelişim etkinliklerine katılırlar (Yates, 2007). Öğretmenlerin mesleki gelişimini artırmada tüm dünyada kullanılan ve OECD tarafından 2009 ve 2013 yıllarında OECD'ye üye ülkelerde yapılan Uluslararası

Öğrenme ve Öğretme Araştırması (TALIS) isimli çalışmada da kullanılan etkinlikler şunlardır:

- Kurslar/workshoplar
- Eğitim konferansları ve seminerler
- Yeterlik programları
- Diğer okullara ziyaretler
- Öğretmen ağlarına katılım
- Bireysel ve işbirlikçi araştırmalar yapma
- Mentorluk veya meslektaş gözlemi ve koçluk
- Mesleki yayınları okuma
- Meslektaşlarla informal diyaloglar kurma

Bunların yanı sıra, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyen formal veya informal biçimdeki şu etkinlikler de vardır (The Alberta Teachers' Association, 2016): "İşbirlikçi program geliştirme, ders çalışması, öğrenci çalışmalarının incelenmesi, topluma hizmet organizasyonları, kitap çalışması (book study), online mesleki gelişim programları, mesleki portfolyolar, bölgesel mesleki gelişim konsorsiyumları vs.

Bireysel veya kurumsal düzeydeki bu tür etkinliklerin başarılı olabilmesi için kuşkusuz, okul idarecilerinin tutum ve yaklaşımları ile tüm öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine bakışları, kendilerini geliştirmeye ya da mesleki gelişime ilişkin tutumlarının da önemli rol oynadığını vurgulamak gerekir.

### **Sürekli Mesleki Gelişim Anlayışının Özellikleri**

Öğretmenlere yönelik olarak uygulanan formal nitelikteki mesleki gelişim veya hizmet içi eğitim uygulamalarının başarılı olabilmesi için gerekli bir takım unsurlar veya özellikler bulunmaktadır.

Etkili öğretmen gelişiminin temel ilkeleri (CERI, 1998, Akt. Yates, 2007) şu başlıklar altında sunulabilir:

- Deneyimsel, öğretmenleri öğrenme ve gelişimi açıklayan temel işlere ve görevlere yönlendiren yapıda olması gerekir.

- Katılımcı odaklı olmalıdır.
- Araştırma, yansıtma ve deneyim temelli olmalıdır.
- İşbirlikçi, etkileşimsel, bilgiyi paylaşmayı içermelidir.
- Öğrencilerin öğrencilerle birlikte çalışmalarıyla bağlantılı ve onlardan çıkarılmış olmalıdır.
- Belirli, uygulamadaki problemler çerçevesinde modellenmeli, koçluk ve ortaklaşa problem çözmeyle desteklenmelidir.
- Kapsamlı okul değişimiyle bağlantılı olmalı ve okul süreçlerine entegre edilmeli.
- Devamlı, sürekli ve yoğun nitelikte olmalıdır.

ABD Ulusal Personel Geliştirme Konseyi (2007) mesleki gelişim faaliyetlerinin taşınması gereken dokuz (9) standart belirlemiştir: Bunlar; 1. Alan bilgisi ve kaliteli öğretim, 2. Araştırma odaklılık, 3. İşbirlikçilik, 4. Farklı öğrenme ihtiyaçlarının dikkate alınması, 5. Öğrencilerin öğrenme ortamlarında gerçekleşmesi, 6. Aile katılımının sağlanması, 7. Değerlendirme, 8. Verilere dayalı tasarım ve 9. Öğretmen öğrenmesi (Quattlebaum, 2012).

Diğer taraftan, Fullan (1987) başarılı bir öğretmen mesleki gelişimi için dört önemli faktör olduğuna inanır. Bunlar (Villegas-Reimers, 2003:18):

- Personel gelişiminin bir öğrenme süreci olduğunun yeniden tanımlanması,
- Okul düzeyinde liderlik rolü,
- Okul düzeyinde örgütsel kültür ve
- Dış uzmanlık ajanslarının rolüdür (özellikle yerel ve bölgesel düzeydekilerin).

Fullan'ın (1987) belirttiği bu faktörlerden sonuncusunda geçen dış uzmanlık ajanslarından maksat, öğretmenlerin mesleki gelişimi için çeşitli eğitim veya danışmanlık firmalarının profesyonel biçimde eğitim vermesi anlaşılmaktadır.



Günümüzde klasik mesleki gelişim anlayışının yerini, yeni bir perspektifin veya anlayışın alması gereklidir. Yeni anlayışın şu özellikleri taşıması gerektiği (Villegas-Reimers, 2003) vurgulanmaktadır:

- 1) Mesleki gelişim, aktarma odaklı bir modelden ziyade yapılandırmacılık temellidir.
- 2) Öğretmenlerin zaman içinde öğrenmesini içeren uzun dönemli bir süreç olarak algılanır.
- 3) Belirli bir bağlamda gerçekleşen bir süreç olarak algılanır.
- 4) Bazı uzmanlar, bu sürecin okul reformu ile de yakından bağlantılı olduğunu öne sürer.
- 5) Öğretmen, belirli bir bilgi temeline sahip olarak mesleğe giren ve bu bilgi üzerine yeni bilgi ve deneyimler kazanan, yansıtıcı bir uygulayıcı olarak düşünülür.
- 6) Mesleki gelişim işbirlikçi bir süreç olarak görülür.
- 7) Mesleki gelişim farklı ortamlarda çok farklı görülebilir veya olabilir, hatta tek bir ortamda bile gerçekleştirilebilir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sürekli mesleki gelişim bir öğretmen için meslek yaşamı boyunca devam eden, devamlı ve aktif bir şekilde öğrenmeyi gerektiren bir süreçtir. SMG, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini artırmayı, onlara yeni anlayışlar kazandırmayı, öğrencilerinin daha nitelikli öğrenmelerine ve böylece mesleklerini dinamik bir şekilde sürdürmeyi amaçlayan çalışmaları veya etkinlikleri kapsar. Bunların çoğu formal etkinliklerden oluşurken, bazıları da öğretmenlerin kendi girişimleriyle katıldıkları informal öğrenme ve gelişim faaliyetleridir. Hangi türde olursa olsun kuşkusuz önemli olan, sürekli mesleki gelişim faaliyetlerinin öğretmenlerin öğretim becerilerini ve bilgilerini geliştirmesi, sınıftaki öğretim uygulamalarının ve öğrencilerin öğrenmelerinin niteliğini artırması ve öğretmenleri sürekli öğrenen ve araştıran bir profesyonel olmalarını sağlamasıdır.

SMG etkinliklerinin öğretmenler için sağladığı faydalara karşın, öğretmen görüşlerine dayalı olarak yapılan pek çok çalışmada Türkiye’de hizmet içi eğitim

şeklinde uygulanan mesleki gelişim faaliyetlerinin önemli sorunlar ve eksikliklerinin olduğu ortaya konmuştur (Akdemir, 2012; Seferoğlu, 2001; Sıcak ve Parmaksız, 2016; Uçar ve İpek, 2006; Uştü, Taş ve Sever, 2016). Bu sorunlar ve eksiklikler şunlardır: “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin klasik anlamda seminerler ve kurslar şeklinde yapıldığı, daha çok teorik bilgiler içerdiği, öğretmenlerin pasif kaldıkları ve katılımlarının düşük olduğu, kısa süreli olduğu, uygulamalı etkinliklere dayalı olmadığı, edinilen bilgi veya becerilerin genellikle sınıf içi öğretim uygulamalarına yansımadağı, bu yüzden öğretmenlerin bu etkinliklere katılmada genel olarak isteksiz davrandıkları ve bu tür hizmet içi eğitimleri pek önemsemedikleri”.

Bunun yanında, öğretmenlerin mesleki gelişimini olumsuz yönde etkileyen bir takım faktörler de bulunmaktadır. Örneğin, Uştü, Taş ve Sever (2016) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişimini engelleyen en önemli faktörler olarak “öğretmenlerin maddi olanaklarının yetersizliği, zaman yetersizliği ve ailevi nedenler” belirlenmiştir. Buna ilaveten söz konusu çalışmada öğretmenlerin yarısı bakanlığın kendilerini mesleki gelişim konusunda desteklemediğini, diğer yarısı ise sembolik olarak desteklediğini belirtmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin çoğu bakanlığın hizmet içi eğitim adı altında yaptığı faaliyetlerin mesleki gelişim açısından yararsız ve etkisiz olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin tamamına yakını üniversitelerin ve sendikaların da mesleki gelişim konusunda öğretmenleri desteklemediğini düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki gelişimi veya hizmet içi eğitimi için yapılacak çalışmaların; “Öğretmenlerin ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine uygun olması, uygulamalı ve öğretmenlerin katılımını sağlaması, uzun dönemli / sürekli olması, öğretim sürecindeki sorunlara odaklı olması, eğitim reformu ve okulun kalitesi ile ilişkilendirilmesi, okul düzeyinde ve okul ortamlarında gerçekleştirilmesi, genellikle eğitim-öğretim yılı içinde yapılması, öğretmenlerin aktif ve istekli biçimde katılımlarını sağlamak için, okul yöneticilerinin destekleyici ve olumlu bir yaklaşıma sahip olması, öğretmenlere, öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları çözmeye yönelik işbirliği yapmalarını sağlayacak beceriler ve anlayışlar kazandırması gerektiği” önerilebilir.

**KAYNAKLAR**

1. Akdemir, E. (2012). Aday öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 2(2), 25-41.
2. Bolam, R. (2000). Emerging policy trends: Some implications for continuing professional development. *Journal of In-Service Education*, 26(2), 267-280.
3. Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: mapping the terrain. *Educational Researcher*, 33(8), 3-15.
4. Bubb, S., & Earley, P. (2007). *Leading and managing CPD: developing people, developing schools*. London: Paul Chapman Publishing.
5. Day, C. (1999) *Developing teachers: the challenges of lifelong learning*. London: Falmer Press.
6. Desimone, L.M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181-199.
7. Diaz-Maggioli, G. (2004). *Teacher-centred professional development*. Alexandria, Virginia: ASCD.
8. Ganser, T. (2000). *An ambitious vision of professional development for teachers*. *NASSP Bulletin*, 84(618), 6-12. 20 Temmuz 2011 tarihinde <http://bul.sagepub.com/content/84/618/6.full.pdf> adresinden erişilmiştir.
9. Glatthorn, A. (1995). Teacher development. In L.W. Anderson (Ed.). *International encyclopedia of teaching and teacher education*. (2nd Edition). London: Pergamon Press.
10. Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. California: Corwin Press.
11. Guskey, T.R. (2002). Does it make a difference? Evaluating professional development. *Educational Leadership*, 59(6), 45-51.
12. Fullan, M., & Hargreaves, A., (Eds.). (1992). *Teacher development and educational change*. London: Falmer Press.
13. Hill, H. (2009). Fixing teacher professional development. *Phi Delta Kappan*, 90(7), 470-476. 20 Temmuz 2011 tarihinde [www.pdkmembers.org/members\\_online/publications/Archive/pdf/k0903hil.pdf](http://www.pdkmembers.org/members_online/publications/Archive/pdf/k0903hil.pdf) adresinden erişilmiştir.
14. Hoque, K.E., Alam, G.M. & Abdullah, A.G.K. (2011). *Asia Pacific Education Review*, 12, 337. doi:10.1007/s12564-010-9107-z
15. Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
16. Mizell, H. (2010). *Why professional development matters*. Oxford: Learning Forward.

17. OECD. (2009). *Creating effective teaching and learning environments: First Results from TALIS*. OECD, Paris.
18. Özcan, M. (2011). *Bilgi çağında öğretmen eğitimi, nitelikleri ve gücü: bir reform önerisi*. Ankara: TED.
19. Quattlebaum, S. (2012). *Why professional development for teachers is critical*. 15 Eylül 2016 tarihinde <https://evollution.com/opinions/why-professional-development-for-teachers-is-critical/> adresinden erişilmiştir.
20. Seferoğlu, S.S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 149, 12-18.
21. Sıcak, A., & Parmaksız, R. Ş. (2016). İlköğretim kurumlarındaki mesleki çalışmaların etkililiğinin değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 17-33.
22. Uçar, R., & İpek, C. (2006). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 34-53.
23. Uştü, H., Taş, A.M., Sever, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarına ilişkin nitel bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 1, 15-23.
24. The Alberta Teachers' Association. (2016). *PD activities for Professional growth*. 10 Eylül 2016 tarihinde <https://www.teachers.ab.ca/For%20Members/Professional%20Development/Pages/Indexed.aspx> adresinden erişilmiştir.
25. Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: an international review of the literature*. UNESCO, Paris.
26. Wan, S.W-Y., & Lam, P.H-C. (2010). Factors affecting teachers' participation in continuing professional development: Hong Kong primary school teachers' perspectives. *Paper presented at the 2010 AERA Annual Meeting Understanding Complex Ecologies in a Changing World*, Denver, USA.
27. Yates, S.M. (2007). Teachers' perceptions of their professional learning activities. *International Education Journal*, 8(2), 213-221.