



## Selçuk Sağlık Dergisi Journal of Selçuk Health

journal homepage: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ssd>



### Araştırma Makalesi

## Çocuk Gelişimcilerin Mesleki Gelişimlerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma

## A Qualitative Research on Examining the Professional Development of Child Development Workers

Mehmet Tüzün <sup>a,\*</sup>, Gökhan Kayılı <sup>b</sup>

<sup>a</sup>\*(sorumlu yazar) Çocuk Gelişimci, Sayıştay Başkanlığı, Ankara, Türkiye, 0000-0002-3193-3626, [mehmettuzun95@gmail.com](mailto:mehmettuzun95@gmail.com).

<sup>b</sup> Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Konya, Türkiye, 0000-0001-7959-4128.

### ABSTRACT

**Purpose:** The aim of this study is to examine the professional development of child development specialists.

**Methods:** The research was designed in phenomenological design, one of the qualitative research methods. The participants consisted of 30 child development specialists working in institutions affiliated to the Ministry of Health and the Ministry of Family and Social Services in Ankara, selected by criterion sampling method. The data were collected in writing through a questionnaire. The data were analyzed using content analysis through MAXQDA 2020 program.

**Results:** As a result of the analysis, three main themes were obtained: “support”, “competence” and “problem”.

**Conclusion:** As a result of the research; first of all, it was determined that the participants were mostly in need of information about child development areas and disadvantaged children and communication training with children and their parents. On the other hand, it was observed that the participants responded “Yes”, “No” and “Partially” to the question about whether they were offered opportunities for their professional development, and these answers were elaborated by the participants. On the other hand, it was determined that the participants provided their professional development mostly by attending trainings and courses and reading academic books or articles. Likewise, it was determined that the participants mostly suggested that vocational training programs should be offered to child development specialists in order to increase their professional development. In addition, it was determined that the participants stated that both undergraduate graduates and associate degree and secondary education graduates should have competencies such as theoretical knowledge about the field and strong communication skills in order to ensure the professional competencies of child development specialists. It was determined that the participants stated that they experienced professional difficulties mostly due to financial inadequacies while practicing their profession or providing their professional development in the institution where they work. It was also determined that some of the participants stated that while practicing their profession or trying to ensure their professional development in the institution where they work, there are problems of management-oriented approach and to do their own work, mostly due to the management. Finally, it was also determined that some of the participants stated that they did not experience any difficulties while practicing their profession or trying to ensure their professional development.

**Keywords:** Child Development, Child Development Specialist, Professional Development.

### ÖZET

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin incelenmesidir.

**Yöntem:** Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desende tasarlanmıştır. Katılımcılar ölçüt örnekleme yöntemiyle seçilen Ankara ilinde Sağlık Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kurumlarda görev yapan 30 çocuk gelişimciden oluşmaktadır. Araştırma da veriler, hazırlanan bir soru formu aracılığıyla yazılı olarak toplanmıştır. Veriler MAXQDA 2020 programı aracılığıyla içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Yapılan analizler sonucunda “destek”, “yeterlilik” ve “problem” olmak üzere üç temel tema elde edilmiştir.

**Sonuç:** Araştırmada sonuç olarak; öncelikle katılımcıların, çoğunlukla çocuk gelişim alanları ve dezavantajlı çocuklar konusunda bilgi edinme ile çocuklar ve ebeveynleri ile iletişim eğitimi ihtiyacı içinde oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada katılımcıların mesleki gelişimleri için kendilerine imkân sunulup sunulmadığını içeren soruya “Evet”, “Hayır” ve “Kısmen” şeklinde cevaplar alındığı ve bu cevapların katılımcılar tarafından detaylandırıldığı görülmüştür. Diğer yandan katılımcıların mesleki gelişimlerini çoğunlukla eğitim ve kurslara katılarak ve akademik kitap ya da makale okuyarak

**Received:** 31.12.2024; **Accepted:** 09.05.2025.

**Cite for:** Tüzün, M., Kayılı, G. (2025). Çocuk Gelişimcilerin Mesleki Gelişimlerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Selçuk Sağlık Dergisi*, 6(3), 329–349. <https://doi.org/10.70813/ssd.1611128>

sağladıkları tespit edilmiştir. Aynı şekilde katılımcıların, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin arttırılabilmesi için onlara çoğunlukla mesleki anlamda eğitim programları sunulmasını önerdikleri tespit edilmiştir. Bunların yanında katılımcıların hem lisans mezunu hem de ön lisans ve ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin mesleki yeterliliklerini sağlayabilmeleri için çoğunlukla alanla ilgili teorik bilgi ve güçlü iletişim becerileri gibi yeterliliklere sahip olmaları gerektiğini ifade ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken veya mesleki gelişimini sağlarken çoğunlukla maddi yetersizlikler nedeniyle mesleki sıkıntılar yaşadıklarını ifade ettiği belirlenmiştir. Bazı katılımcıların ise görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken çoğunlukla yönetimden kaynaklı olarak yönetim odaklı yaklaşım ve kendi işini yapamama sorunları yaşandığını ifade ettikleri de tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların bir kısmının, görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken herhangi bir zorluk yaşamadıklarını ifade ettikleri de belirlenmiştir.

---

**Anahtar Kelimeler:** Çocuk Gelişimi, Çocuk Gelişimci, Mesleki Gelişim.

**Received:** 31.12.2024; **Accepted:** 09.05.2025.

**Cite for:** Tüzün, M., Kayılı, G. (2025). Çocuk Gelişimcilerin Mesleki Gelişimlerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Selçuk Sağlık Dergisi*, 6(3), 329–349. <https://doi.org/10.70813/ssd.1611128>

## 1. Giriş

2000'li yıllardan itibaren her konuda yenilikler artmakta, teknoloji ve bilim alanında gelişmeler hızla gerçekleşmektedir. Bu gelişmelerden toplumun her kesimi etkilenmektedir. Kişiler arası ilişkilerden iş hayatına kadar her alanda bu değişimler görülmektedir. Günümüzün rekabetçi ortamı tüm meslekleri değişime ve gelişmeye itmektedir. Bilginin artması, insan kaynaklarının yeterliliklerini revize etme veya artırma ihtiyaçlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Mesleki gelişimin tam, açık ve kesin bir tanımı yoktur. Tanımlardan bazıları ilgili meslektekilerin konferans ve seminerlere katılması, beceriye dayanan eğitim kurslarının, hizmet içi eğitim kurslarının ve resmi üniversiteler tarafından üstlenen bireysel etkinliklerin düzenlenmesiyle ilgilidir [1]. En açık tanımlardan biri Stone [2] tarafından yapılmıştır. Stone [2] mesleki gelişimi, "insanın kendi gayreti ile gelişmesine olanak sağlayan planlı ya da plansız olabilen gerek resmi gerek gayri resmi şekilde gerçekleşebilen verimli olma çabalarının tümüdür" şeklinde tanımlamıştır. Sürekli mesleki gelişim, aktif şekilde iş hayatında olan insanların mesleklerini daha profesyonel bir şekilde icra etmelerini amaçlamaktadır. Meslek profesyonellerinin teknik, kavramsal, sosyal konularda ve toplumun ihtiyaçları, değişimleri doğrultusunda kendilerini yenilemeleri önem arz etmektedir [3]. Alınan eğitim neticesinde elde edilen bilgi, beceri ve yeteneğin geliştirilmesi anlamında en önemli etken mesleki gelişimdir [4].

Mesleki gelişim ile ilgili tanımlara baktığımızda genel hatlarıyla; mesleki gelişiminin sistemli ve planlı, süreklilik arz eden, amaçlı bir süreç olduğu vurgulanmıştır [5]. Ülkemizde mesleki gelişim ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, çalışmaların çoğunlukla öğretmenlerle yapıldığını görülmektedir. Öğretmenlerin de çocuk gelişimciler gibi bireyle, çocukla çalışan bir meslek grubu olmaları; çocuk gelişimcilerin pedagojik eğitimlerle özel eğitim, okul öncesi ve ortaöğretim de çalışabilmeleri, öğretmenlerle yapılan çalışmaların çocuk gelişimciler açısından mesleki gelişimin önemini vurgulayacağı düşünülmektedir. Bu çağ her mesleği değişmeye zorlamaktadır. Ancak özellikle çocuklar üzerinde etkileri olan öğretmenler, çocuk gelişimciler gerek mesleğe başlamadan önce gerek mesleğini icra ettiği süreçlerde sürekli olarak öğrenme arzusu ve heyecanı içinde olmalıdır. Kendisini hem mesleki anlamda hem pedagojik anlamda hem de genel kültür anlamında yetiştirmelidir [6]. Bu gelişmeler karşısında aileler ve çocuklar da etkilenmişlerdir. Çocukların gelişimlerinin günümüz şartlarında sağlıklı şekilde yürütülebilmesi için başta ailelere ve ardından bu konuyla alakalı her

meslek mensubuna önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu meslek gruplarından en önde geleni çocuk gelişimcilerdir.

Çocuk gelişimciler, bireylerin doğum öncesi dönemden ergenliğe kadar olan normal gelişim sürecinin tamamı boyunca desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca gelişimsel zorluklarla karşı karşıya kalanlara, hastanede yatan veya hastalıklarla uğraşan bireylere, suç faaliyetlerine karışan bireylere, mültecilere, özel ihtiyaçları olan bireylere ve kurumsal ortamlarda yaşayanlara da yardım sağlarlar. Uzmanlıkları bilişsel, dil, motor, öz bakım ve sosyal duygusal gelişim dahil olmak üzere çeşitli gelişim alanlarını kapsar. Bu uzmanlar yalnızca çocuğa destek sağlamakla kalmaz, aynı zamanda hizmetlerini çocuğun ailesine ve daha geniş anlamda topluma da yayarlar. Çocuğun gelişimine ilişkin kapsamlı değerlendirmeler yaparak etkili müdahale programları tasarlayabilirler. Sonuçta yaptıkları iş çocuğa, ailesine, topluma ve çocuğun bakımıyla ilgilenen diğer profesyonellere fayda sağlar. [7]. "Çocuk gelişimci" terimi, çocuk gelişimi konusunda eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan sağlık lisansiyeri olarak mezun olan bireyleri ifade eder. Uzmanlıkları, doğumdan ergenliğe kadar zihinsel, dil, motor, kişisel bakım, sosyal ve duygusal gelişim de dahil olmak üzere çocuğun gelişiminin çeşitli yönlerini kapsar. Bu profesyoneller çocuklar için sağlıklı bir ortam yaratmaya ve genel yaşam kalitelerini artırmaya çalışmaktadır. Sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler alanlarında çalışarak çocukları gelişimsel açıdan değerlendirmekte, refah düzeylerini izlemekte ve gelişim programları aracılığıyla destek sunmaktadırlar [8].

Geçtiğimiz yüzyılda hem ülkemizde hem de dünyada çocuk sağlığı alanında önemli gelişmeler yaşanmış ve koruyucu hizmetlerin artması sağlanmıştır. Her ne kadar bu önlemler çocuklar arasındaki ölüm oranını başarılı bir şekilde azaltmış olsa da aynı zamanda temel endişe alanı olan gelişimsel ve davranışsal sorunların da artmasına neden olmuştur. Bu zorlukların yanı sıra, ailelerin çocuklarını yetiştirirken karşılaştıkları stres faktörlerinin yanı sıra, çocukların yaşadığı stres faktörlerinin de bilinmesi, günümüzün dikkat gerektiren konularının başında gelmektedir. Bu noktada ailelere ve çocuklara yönelik yardımların önceliklendirilmesi, ortak sorunların ciddi bir anlayışla ele alınması ve etkili çözümler üretilmesi büyük önem taşımaktadır. Harcamalar üzerine yapılan araştırmalar, çocukların gelişimi yeterince desteklendiğinde toplumlarda engellilik yaygınlığının ve yoğunluğunun önemli ölçüde azaldığını göstermektedir [9]. Ayrıca, bu programların uygulanmasının ekonomik avantajları başlangıç maliyetlerinden daha ağır basmaktadır. Kalkınma

yatırımlarının ihmal edilmesi, sağlık hizmetlerine harcanan miktarın neredeyse iki katıyla sonuçlanabilir. Bir çocuğun büyümesini ve refahını desteklemek ile çocuğun, ailesinin ve bir bütün olarak toplumun genel yaşam kalitesini artırmak arasındaki ilişki göz ardı edilemez. Bu prensip, ihtiyaçların değerlendirilmesi ve belirlenmesi, çocuklarla etkileşimde bulunulması, gelişimsel gecikmelerin erken dönemde tespit edilmesi gibi çocuk gelişiminin çeşitli yönlerinde eğitim almış bireyler için geçerlidir [8]. Çocuk gelişiminde koruyucu, önleyici, eğitici ve destekleyici hizmetler sağlayan uzmanların oynadığı önemli bir rol vardır. Bu profesyoneller gelişimsel sorunların, ortak bir sağlık sorununun önlenmesinde ve gelişimsel soruların ele alınmasında etkilidir. Ayrıca özel gereksinimli çocukların erken tanı, tedavi ve desteklenmesinde de hayati bir rol oynamaktadır [10, 11].

Bu doğrultuda yapılan bu araştırmanın da çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerini incelemesi boyutuyla alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Alan yazın incelendiğinde Türkiye’de çalışan çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerini ve bunun hangi faktörlerden etkilendiğini inceleyen bazı araştırmalar olmasına rağmen, bu konuyu derinlemesine ele alan bir araştırmanın olmadığı belirlenmiştir. Özellikle çocuk gelişimcilerin çalışma yaşamları üzerinden kendilerini geliştirmeye yönelik kişisel ve kurumsal anlamda ne gibi çalışmaların yapıldığını inceleyen bir araştırma olmadığı anlaşılmıştır. Bu araştırmanın ilgili alan yazında, değinilecek boşlukların doldurulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmadan elde edilen sonuçların, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişim süreçlerine yönelik yapılan çalışmalara da fikir vereceği öngörülmektedir.

## 2. Gereç ve Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin incelenmesidir. Bu amaçla çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerini nasıl sağladıkları, çalışma hayatlarında kendilerine mesleki gelişim fırsatları sunulup sunulmadığı, sunuluyorsa bunların neler olduğu ve bu fırsatları ne derece yeterli buldukları ve mesleki gelişimlerine katkı sağlanmasında ihtiyaç duydukları konuların neler olduğu belirlenmeye çalışılacaktır. Araştırmada belirtilen amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Çocuk gelişimcilerin mesleki yeterlikleri ile ilgili görüşleri nelerdir?
2. Çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimleri ile ilgili görüşleri nelerdir?

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Betimsel tarama modelinde gerçekleştirilen bu çalışmada, konunun kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını

sağlamak için nitel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Nitel araştırma yaklaşımı yalnızca nicel ölçümlere odaklanmak yerine, konunun derinliklerine inmeyi ve verileri önceden belirlenmiş alt temalar olmadan analiz etmeyi amaçlamaktadır. Fenomenoloji modelini takip eden araştırma, aşına olunan ancak derinlemesine anlaşılmayan fenomenleri keşfetmeye odaklanır [12, 13]. Bu araştırma kapsamında da çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerine ilişkin görüşleri kendi algıları çerçevesinde ayrıntılı ve kapsamlı bir şekilde ortaya konulmaya çalışılmıştır. Mesleki gelişim süreçlerinde kendilerinin neler yaptıkları, kendileri için nelerin yapıldığı ve bunları nasıl değerlendirdikleri ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi üzerinde durulmuştur.

### 2.2. Katılımcılar ve Araştırma Bağlamı

Katılımcılar, araştırmanın amacına uygun olarak amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Bu örnekleme yönteminin temel anlayışı, belirli bir dizi ölçütü karşılayan tüm durumların incelenmesidir. Söz konusu ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabileceği gibi önceden oluşturulmuş bir ölçüt listesi de kullanılabilir [13]. Bu bağlamda örnekleme alınacak katılımcıların, 4 yıllık lisans eğitimi veren çocuk gelişimi programlarından mezun olması, Sağlık Bakanlığına ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olarak çalışıyor olmaları ölçüt olarak belirlenmiştir.

Buna göre araştırmanın evrenini, Ankara ilinde Sağlık Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olarak görev yapan çocuk gelişimciler oluşturmuştur. Bu kapsamda araştırmanın örneklemine belirtilen kurumlarda görev yapan 30 katılımcı alınmıştır. Örneklem oluşturulurken bahse konu özellikleri taşıyan çocuk gelişimciler arasından gönüllülük esasına göre seçim yapılmıştır. Araştırmada etik kurallar çerçevesinde; seçilen katılımcılar K1, K2, K3...şeklinde kodlanmıştır. Araştırmanın katılımcılarına ait demografik veriler Tablo 1.’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmanın Katılımcılarına Ait Demografik Veriler Tablosu

| Katılımcı | Cinsiyet | Mesleki Kıdem | Görev Yaptığı Kurum | Mezun Olduğu Üniversite | Yüksek Lisans Eğitim Durumu | Doktora Eğitim Durumu | Görev Yaptığı Kurumdaki Pozisyonu |
|-----------|----------|---------------|---------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| K1        | Kadın    | 11-15 Yıl     | Kreş ve Gündüz B.   | Hacettepe Üni.          | Hayır                       | Hayır                 | Öğretmen                          |
| K2        | Kadın    | 11-15 Yıl     | Aile ve Sosyal H.B. | Hacettepe Üni.          | Hayır                       | Hayır                 | Diğer                             |
| K3        | Erkek    | 2-5 Yıl       | Aile ve Sosyal H.B. | Selçuk Üni.             | Devam Ed.                   | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K4        | Erkek    | 2-5 Yıl       | Aile ve Sosyal H.B. | Ankara Üni.             | Hayır                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K5        | Kadın    | 2-5 Yıl       | Çocuk Evleri Sitesi | Ankara Üni.             | Hayır                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K6        | Erkek    | 2-5 Yıl       | Engelli Bak. Merkez | Ankara Üni.             | Devam Ed.                   | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K7        | Erkek    | 2-5 Yıl       | Hastane             | Selçuk Üni.             | Hayır                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K8        | Erkek    | 2-5 Yıl       | Hastane             | Selçuk Üni.             | Devam Ed.                   | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K9        | Erkek    | 2-5 Yıl       | Aile ve Sosyal H.B. | Selçuk Üni.             | Mezun                       | Hayır                 | Yönetici                          |
| K10       | Erkek    | 2-5 Yıl       | Hastane             | Selçuk Üni.             | Hayır                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K11       | Kadın    | 11-15 Yıl     | Kreş ve Gündüz B.   | Gazi Üni.               | Devam Ed.                   | Hayır                 | Yönetici                          |
| K12       | Kadın    | 2-5 Yıl       | Hastane             | Selçuk Üni.             | Hayır                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K13       | Kadın    | 2-5 Yıl       | Hastane             | İst. Aydın Üni.         | Hayır                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K14       | Kadın    | 11-15 Yıl     | Kreş ve Gündüz B.   | Ankara Üni.             | Mezun                       | Hayır                 | Yönetici                          |
| K15       | Kadın    | 6-10 Yıl      | Engelli Bak. Merkez | Hacettepe Üni.          | Mezun                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K16       | Kadın    | 11-15 Yıl     | İl Sağlık Müdürlüğü | Hacettepe Üni.          | Mezun                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K17       | Kadın    | 6-10 Yıl      | Aile ve Sosyal H.B. | Hacettepe Üni.          | Hayır                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K18       | Kadın    | 11-15 Yıl     | Kreş ve Gündüz B.   | Gazi Üni.               | Mezun                       | Hayır                 | Öğretmen                          |
| K19       | Kadın    | 2-5 Yıl       | Engelli Bak. Merkez | Ankara Üni.             | Hayır                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K20       | Kadın    | 6-10 Yıl      | Sağlıklı Hayat Mer. | Kırıkkale Üni.          | Devam Ed.                   | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K21       | Kadın    | 16-20 Yıl     | Aile ve Sosyal H.B. | Hacettepe Üni.          | Mezun                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K22       | Erkek    | 16-20 Yıl     | Hastane             | Hacettepe Üni.          | Mezun                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K23       | Kadın    | 2-5 Yıl       | Hastane             | Hacettepe Üni.          | Devam Ed.                   | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K24       | Erkek    | 2-5 Yıl       | Kreş ve Gündüz B.   | Ankara Üni.             | Hayır                       | Hayır                 | Öğretmen                          |
| K25       | Kadın    | 16-20 Yıl     | Kreş ve Gündüz B.   | Gazi Üni.               | Hayır                       | Hayır                 | Yönetici                          |
| K26       | Kadın    | 11-15 Yıl     | Engelli Bak. Merkez | Hacettepe Üni.          | Mezun                       | Devam                 | Çocuk Geliş.                      |
| K27       | Kadın    | 2-5 Yıl       | Engelli Bak. Merkez | Hacettepe Üni.          | Hayır                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K28       | Kadın    | 11-15 Yıl     | Hastane             | KTO Karatay Ü           | Mezun                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K29       | Kadın    | 6-10 Yıl      | Sağlıklı Hayat Mer. | Kırıkkale Üni.          | Mezun                       | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |
| K30       | Kadın    | 2-5 Yıl       | Hastane             | Selçuk Üni.             | Devam Ed.                   | Hayır                 | Çocuk Geliş.                      |

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %70'inin kadın (n=21) ve %30'unun (n=9) erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya dahil olan katılımcılar çoğunlukla kadınlardan oluşmaktadır. Yine tabloda katılımcıların %50'sinin (n=15) mesleki kıdemlerinin 2-5 yıl arasında, %26'sının (n=8) 11-15 yıl arasında, %13,3'ünün (n=4) 6-10 yıl arasında ve %10'unun (n=3) 16-20 yıl arasında olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya dahil olan katılımcıların yarısının göreve yeni başlayan katılımcılardan oluştuğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların görev yaptığı kurumların dağılımı incelendiğinde ise, katılımcıların %30'unun (n=9) hastanede, %20'sinin (n=6) kreş ve gündüz bakımevinde, %20'sinin (n=6) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Merkez Teşkilatında, %16,7'sinin (n=5) Engelli Bakım Merkezinde, %6,7'sinin (n=2) Sağlıklı Hayat Merkezinde, %3,3'ünün (n=1) İl Sağlık Müdürlüğünde ve %3,3'ünün (n=1) Çocuk Evleri Sitesinde görev yapmakta olduğu görülmüştür. Öte yandan katılımcıların mezun olduğu üniversiteler incelendiğinde ise, katılımcıların %33,3'ünün (n=10)

Hacettepe Üniversitesi, %23,3'ünün (n=7) Selçuk Üniversitesi, %20'sinin (n=6) Ankara Üniversitesi, %10'unun (n=3) Gazi Üniversitesi, %3,3'ünün (n=1) İstanbul Aydın Üniversitesi, %3,3'ünün (n=1) KTO Karatay Üniversitesi, %3,3'ünün (n=1) Kırıkkale Üniversitesi ve %3,3'ünün (n=1) Kırklareli Üniversitesi mezunu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların yüksek lisans eğitim durumları incelendiğinde, katılımcıların %43,3'ünün (n=13) yüksek lisans eğitiminin olmadığı, %33,3'ünün (n=10) yüksek lisanstan mezun olduğu ve %23,3'ünün (n=7) yüksek lisans eğitimine devam ettiği görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun yüksek lisanstan mezun olan ve eğitimi devam edenlerden oluştuğu söylenebilir. Katılımcıların doktora eğitim durumları incelendiğinde ise, katılımcıların %93,3'ünün (n=28) doktora eğitiminin olmadığı, %3,3'ünün (n=1) doktora eğitiminden mezun olduğu ve %3,3'ünün (n=1) doktora eğitimine devam etmekte olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun doktora eğitimi olmayanlardan oluştuğu söylenebilir. Son olarak katılımcıların görev yaptığı kurumdaki pozisyonları incelendiğinde, katılımcıların %76,7'sinin (n=23) çocuk gelişimci, %13,3'ünün (n=4) yönetici, %10'unun (n=3) öğretmen olarak görev yaptıkları görülmüştür. Bu sonuçlara göre katılımcıların çoğunluğunun kurumunda çocuk gelişimci olarak görev yaptığı söylenebilir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, hazırlanan bir soru formu aracılığıyla yazılı olarak toplanmıştır. Bu formun hazırlanmasında ilgili alan yazından yararlanılmıştır. Hazırlanan bu form ile ilgili olarak çocuk gelişimi alanında doktora derecesine sahip 3 alan uzmanının görüşlerine başvurulmuştur. Soru formunun kullanılabilirliğinin sağlanması ve soruların görüşülen kişiler tarafından anlaşılıp anlaşılmadığının kontrol edilebilmesi için pilot uygulama yapılması önerilmektedir [14]. Bu doğrultuda, alan uzmanları ile hazırlanan soru formunun kullanıldığı 3 kişi ile yüz yüze pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Soru formu ile birlikte yapılan bu görüşmelerden sonra elde edilen veriler, çocuk gelişimi ana bilim dalında görev yapan üç öğretim elemanına incelemeleri için gönderilmiştir. Öğretim elemanlarının görüşleri de dikkate alınarak soru formuna 7 soru olacak şekilde son hali verilmiştir. Formda yer alan çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimleri ile ilgili görüşlerinin alınmasına yönelik sorular şu şekildedir: “1. Bir çocuk gelişimci sizce hangi mesleki yeterliliklere sahip olmalıdır?” “2. Mesleki gelişiminizi nasıl sağlıyorsunuz?” “3. Sizce çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimleri ile ilgili ne yapılabilir?” “4. Çalışma hayatınızda sizlere mesleki gelişim fırsatları

sunuluyor mu? Sunuluyorsa bunlar nelerdir/sunulmuyorsa nedenleri nelerdir?”, “5. Çalıştığınız kurumda mesleğinizi icra ederken ya da mesleki anlamda kendinizi geliştirmeye çalışırken yaşadığınız zorluklar nelerdir?” “6. Mesleki gelişiminiz için en çok hangi konulara/alanlara ihtiyaç duyuyorsunuz? Neden?” ve “7. Yardımcı personel olarak görev alan ön lisans ya da ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin yeterlilikleri sizce ne olmalıdır? Neden?” şeklindedir. Ayrıca bu formda katılımcılara; cinsiyetleri, meslekteki kıdemleri, çalıştıkları kurumlar, mezun oldukları üniversite, yüksek lisans ve doktora eğitim durumları ile görev yaptıkları kurumdaki pozisyonlarının belirlenmesine yönelik sorular da bulunmaktadır.

### 2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada soru formuna son şeklinin verilmesinin ardından Ankara Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ile Ankara İl Sağlık Müdürlüğüne gidilerek araştırmanın amacı konusunda ilgili birimlere bilgilendirme yapılmış; Ankara il genelinde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda görev yapan çocuk gelişimcilerin listesi alınmıştır. Liste üzerinden iletişime geçilen adaylara araştırma ile ilgili bilgilendirme yapılmış ve sonuç olarak 30 katılımcı araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılardan araştırma izin formlarının alınmasıyla birlikte Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna başvurulmuştur. Başvurunun, kurulun 29.11.2023 tarih ve 2023/1190 nolu kararı ile olumlu olarak sonuçlanması üzerine katılımcılarla ortak görüşme günleri belirlenmiş, belirlenen tarih ve saatlerde kendileriyle yüz yüze görüşülerek formları doldurmaları sağlanmıştır. Ayrıca katılımcılardan yanıtlarını derinleştirmek için soruları örnekler vererek doldurmaları istenmiş, böylece yanıtlar zenginleştirilmeye çalışılmıştır. 01.01.2024-01.02.2024 tarihleri arasındaki bu süreç sonunda 30 cevap notu elde edilmiştir. Nitel araştırma yoruma dayalıdır ve araştırmacılar genellikle katılımcılarla yoğun bir deneyime ve sürekliliğe sahiptir. Bu çalışmada, araştırmacı bir araç görevi üstlenmiş ve doğrudan veri toplama sürecine ve veri analizine dâhil olmuşlardır. Veri toplama sürecinde araştırmacılar mümkün olduğunca objektif olmaya ve katılımcıların davranışlarını veya dilini yargılamamaya özen göstermişlerdir.

### 2.5. Verilerin Analizi

Veriler MAXQDA 2020 programı aracılığıyla içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek

kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizi; çoğunlukla söz konusu içeriklerdeki temalar, örüntüler, kalıplar, sık geçen kelimeler gibi içeriğin önemli olduğu düşünülen parçalarını belirlemek ve analiz etmek için kullanılır. Aslında yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve okuyucunun anlayabileceği biçimde düzenleyip yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu kapsamdan MAXQDA 2020 programına işlenen veriler kodlanarak temalar oluşturulmuştur. Katılımcılar K1, K2, K3... şeklinde kodlanarak belirtilmiştir.

## 2.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenirliliğin sağlanması için çeşitli yöntemler bulunmaktadır.

### 2.6.1. İnanırlılık ve Aktarılabirlik

Nitel araştırma yapılırken geçerliliğin korunabilmesi için inanırlılığın ve aktarılabirliğin dikkate alınması önemlidir [15]. Güvenirlik, gözlemlenen ve ölçülen gerçeklerin hiçbir değişiklik yapılmadan doğru bir şekilde temsil edilmesini içerir. Aktarılabirlik ise elde edilen sonuçların karşılaştırılabilir gruplara uygulanabilmesiyle ilgilidir [16]. Güvenirliği sağlamak için gerçeklerin gerçekte oldukları gibi sunulması çok önemlidir. Bu doğrultuda Yıldırım ve Şimşek (2008) araştırmacının bulguların gerçeği tam olarak yansıtmayı yansıtmadığını doğrulamasının önemini vurgulamaktadır. Bunu başarmak için araştırmacı, bulguları seçilen katılımcılarla paylaşmış ve sonuçların gerçekliği konusunda onlardan geri bildirim almıştır. Bu süreç, araştırmacının gerekli düzenlemeleri yapmasına ve katılımcıların yanıtına göre bulguları doğrulamasına olanak tanımıştır.

### 2.6.2. Tutarlılık ve Doğrulanabilirlik

Nitel araştırmalarda güvenirlik, tutarlılık ve doğrulanabilirliğin dikkate alınmasına bağlıdır [15]. Tutarlılık, farklı araştırmacıların aynı olguyu incelemesini ve karşılaştırılabilir sonuçlara varmasını gerektirir. Doğrulanabilirlik ise benzer ortamlardaki vakaları incelerken benzer sonuçlara ulaşmayı içerir [16]. Bu çalışmada araştırmacı öncelikle veri analizi için bağımsız olarak kodlar ve temalar oluşturmuş, daha sonra tutarlılığı sağlamak için bunlar karşılaştırılmıştır. Cevapları doğru bir şekilde temsil edip etmediklerini belirlemek için kodlar ve temalar incelenmiştir. Tartışma ve fikir birliği yoluyla kodların ve temaların son versiyonları belirlenmiştir. Bu süreç araştırmanın tutarlılığını sağlamayı amaçlamıştır. Doğrulanabilirlik ise elde edilen sonuçların benzer ortamlarda

tekrarlanabilmesini gerektirir. Bu konuda Ekiz [17], katılımcıların ifadelerindeki anlamları değiştirmeden, katılımcıların ifadelerinde seçicilik yapmadan ve araştırılan konunun bütün gerçekliğiyle ve doğru bir şekilde ortaya çıkarılmasının gerektiğine değinmiştir

## 3. Bulgular

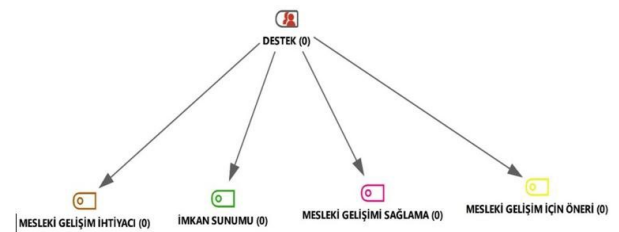
Araştırmanın alt problemine açıklık getirilmesi adına cevap notlarından elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur.

Katılımcıların verdiği cevaplara dayanan veri analizi sonucu 3 temel tema ortaya çıkmıştır. Söz konusu temalar “Destek”, “Yeterlilik” ve “Problem” şeklinde olup içerikleri özetle şu şekildedir: Destek teması, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerini sağlama yöntemlerini, mesleki gelişimleri için en çok ihtiyaç duyulan konuları, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerini arttırmak adına neler yapılabileceği ve katılımcılara çalıştıkları kurumda mesleki gelişim imkanlarının sunulup sunulmadığını içermektedir. Yeterlilik teması, lisans mezunu ve ön lisans ya da ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin sahip olması gereken mesleki yeterliliklerin içeriğini açıklayan bir temadır. Çalışmanın son teması olan problem teması ise, çocuk gelişimcinin görev yaptığı kurumda mesleki gelişimde yaşadığı sorunları ele alan bir temadır.

Destek teması altında 4 alt tema, Yeterlilik teması altında 2 alt tema ve Problem teması altında da 3 alt tema bulunmaktadır. Bu temalar ve alt temalara ait bulgular, MAXQDA 2020 programından elde edilen şekiller ve bunlara ilişkin yorumlar halinde aşağıda sunulmuştur.

### 3.1. Destek Teması

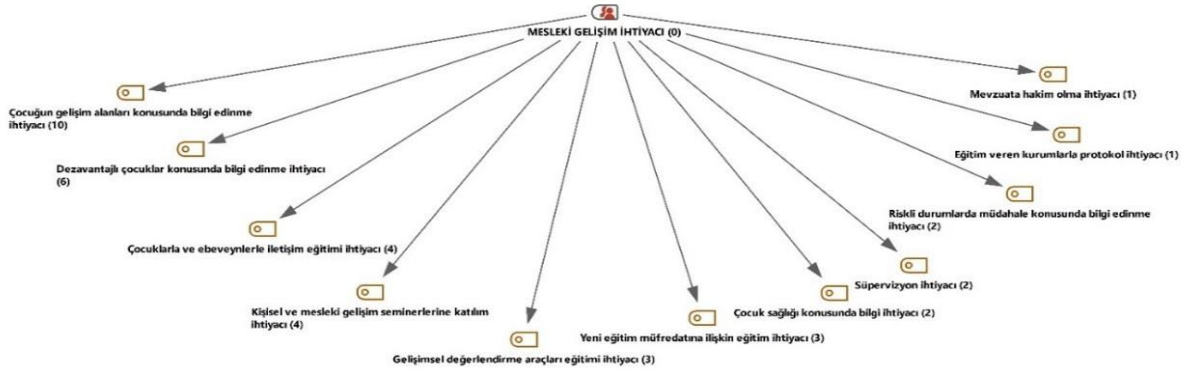
MAXQDA 2020 programıyla elde edilen ve “Destek” teması altında yer alan alt temalar Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Destek teması ve alt temaları

Şekil 1’de de görüldüğü gibi Destek teması, “Mesleki Gelişim İhtiyacı”, “İmkân Sunumu”, “Mesleki Gelişimi Sağlama” ve “Mesleki Gelişim İçin Öneri” olmak üzere dört alt temaya ayrılmıştır. Her bir alt temaya ait bulgular aşağıda sunulmuştur.

### 3.1.1. Mesleki Gelişim İhtiyacı Alt Teması



Şekil 2. Mesleki gelişim ihtiyacı alt teması ve kod haritası

Şekil 2’de görüldüğü üzere katılımcılar mesleki gelişimleri için sırasıyla çocuk gelişimi alanları konusunda bilgi edinme ( $f=10$ ), dezavantajlı çocuklar konusunda bilgi edinme ( $f=6$ ), çocuklarla ve ebeveynlerle iletişim eğitimi ( $f=4$ ), kişisel ve mesleki gelişim seminerlerine katılım ( $f=4$ ), gelişimsel değerlendirme araçları eğitimi ( $f=3$ ), yeni eğitim müfredatına ilişkin eğitim ( $f=3$ ), çocuk sağlığı ( $f=2$ ), süpervizyon desteği ( $f=2$ ), riskli durumlarda müdahale konusunda bilgi edinme ( $f=2$ ), eğitim veren kurumlarla protokol ( $f=1$ ) ve mevzuata hakim olma ( $f=1$ ) ihtiyacı içinde olduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların görüşlerine bakıldığında çoğunlukla çocuk gelişim alanları ve dezavantajlı çocuklar konusunda bilgi edinme ihtiyacı ile çocuklar ve ebeveynleri ile iletişim eğitimi ihtiyacı içinde oldukları görülmektedir.

Bu bulgulara örnek olarak K7’nin görüşü şu şekildedir: “Bulduğum yerde ebeveynlerin en çok problem olarak gördüğü gelişim alanlarından dil konuşma alanında kendimi daha çok geliştirmek ve ailelere daha çok yardımcı olmak isterdim.”

Benzer şekilde K23’te gelişim alanları konusunda bilgi ihtiyacı içinde olduğunu, “Gelişim psikolojisini ve çocuk gelişimini çok iyi bilmek gerekiyor. Özellikle gelişim alanlarını iyi bilmek gerekiyor. Bunların ihtiyacını duyuyorum.” sözleriyle düşüncesini dile getirmiştir. K28 ‘de K7 ve K23 le aynı görüşe sahiptir ve bu görüşünü; “Çocuklar gün geçtikçe daha asosyal oluyorlar. Arkadaş ortamına dahil olmuyorlar. Bu nedenle özellikle sosyal gelişim alanlarında bilgi almaya ihtiyacım var.” sözleriyle dile getirmiştir. Diğer yandan bazı katılımcılar dezavantajlı çocukların gelişimi konusunda bilgi edinme ihtiyacı içinde olduğunu ifade etmektedir. Bu katılımcılardan K11 bu konudaki düşüncesini “Çalışma ortamında zaman zaman özel eğitime muhtaç çocuklarla çalışıyorum. Bu nedenle

özel eğitimle ilgili hizmet içi eğitimler almaya ihtiyaç duyuyorum” şeklinde açıklamıştır. Bazı katılımcılar ise daha çok çocuklarla ve ebeveynlerle iletişim eğitime ihtiyaç duyduklarını ifade etmiştir. Buna örnek olarak K4 düşüncesini şu şekilde ifade etmiştir:

“Çocuklarla iletişim konusunda daha becerikli olmamı sağlayacak kaynaklara ihtiyaç duymaktayım. Bu bir meslektaş da olabilir. Eğitim de olabilir. Ya da tecrübe de. Özellikle iletişim konusunda benden tecrübeli yıllardır alanda olan bir meslektaşına ihtiyaç duyuyorum.”

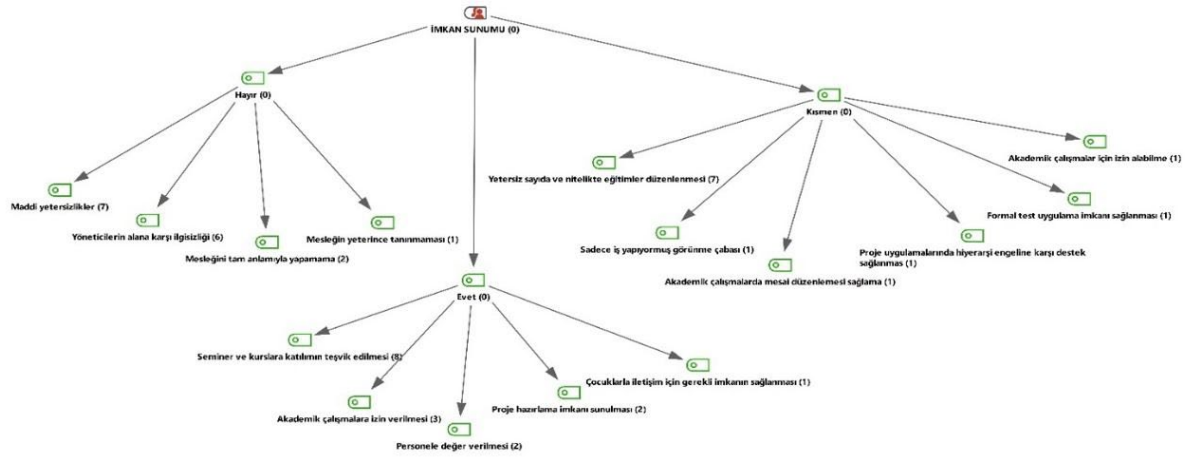
Öte yandan mesleki gelişimleri için kişisel ve mesleki gelişim seminerlerine ihtiyacı olduğunu ifade eden katılımcılar da bulunmaktadır. Bunlardan K18; “Müzik ve Görsel Sanatlar alanları için eğitime ihtiyaç duyuyorum. Bir çocuk gelişimci sosyal yönden de kendini geliştirmeli diye düşündüğüm için.” sözleriyle eğitim ihtiyacını açıklamıştır. Bununla birlikte gelişimsel değerlendirme araçları eğitime ihtiyacı olduğunu ifade eden 3 katılımcı bulunmaktadır. Bunlardan biri olan K2, “Formal testlerle çocukların zekasını, gelişimini, dikkatini, algısını ölçebilme araçlarına ihtiyaç duyuyorum. Çünkü ölçme değerlendirme aşamasından tarafsız sonuçlar veriyor. Bu da özellikle ebeveynlere durumun izah edilmesini kolaylaştırıyor. Ve doğru yönlendirme yapmamızı da sağlıyor.” şeklinde görüşünü açıklamıştır. Bunun yanında 2 katılımcı çocuklarda riskli durumlarda müdahale konusunda bilgi edinme ihtiyacı içinde olduğunu ifade etmiştir. Bunlardan biri olan K14, “Çocuklarla ve riskli durumlarda müdahaleye ilişkin konular olabilir. Bu konular hassas konular. Sadece benim değil herkesin ihtiyaç duyabileceği konular.” sözleriyle düşüncesini ifade etmiştir. Diğer yandan mesleki gelişim eğitimleri veren kurumlarla protokol ihtiyacı içinde olduğunu ifade eden tek katılımcı olan K25 bu ihtiyacını “Üniversitelerle ve diğer kurumlarla



protokol ve iş birliğine ihtiyaç duyuyoruz çünkü bulunduğumuz yerde iş birliği ve protokoller olunca işler daha hızlı ilerliyor. Öyle olunca eğitimlerle

seminerlerle kurslarla kendimizi geliştirmemiz daha kolay oluyor.” şeklinde ifade etmiştir.

### 3.1.2. İmkân Sunumu Alt Teması



Şekil 3. İmkân sunumu alt teması ve kod haritası

Şekil 3’te görüldüğü üzere katılımcıların mesleki gelişimleri için kendilerine imkân sunulup sunulmadığına ilişkin soru formunda katılımcılardan “evet”, “hayır” veya “kısmen” şeklinde cevap verip bu düşüncelerini açıklamaları beklenmiştir. Buna göre “hayır” cevabını veren katılımcılar, mesleki gelişimleri için sırasıyla maddi yetersizlikler (f=7), yöneticilerin alana karşı ilgisizliği (f=6) mesleğini tam anlamıyla yapamama (f=2) ve mesleğin yeterince tanımaması (f=1) nedenleriyle kendilerine mesleki gelişim olanakları sunulmadığını ifade etmektedir. “Hayır” cevabını veren katılımcıların görüşlerine bakıldığında çoğunlukla maddi yetersizlikler ve yöneticilerin alana karşı ilgisizliği nedeniyle kendilerine mesleki gelişim olanakları sunulmadığı görülmektedir. Bununla birlikte aynı soruya “evet” cevabını veren katılımcılar mesleki gelişimleri için sırasıyla seminer ve kurslara katılımın teşvik edilmesi (f=8), akademik çalışmalara izin verilmesi (f=3), personele değer verilmesi (f=2), proje hazırlama imkânı sunulması (f=2) ve çocuklarla iletişim için gerekli imkânın sağlanması (f=1) nedenleriyle kendilerine mesleki gelişim olanakları sunulduğunu ifade etmektedir. “Evet” cevabını veren katılımcıların görüşlerine bakıldığında çoğunlukla seminer ve kurslara katılımın teşvik edilmesi hususunda kendilerine mesleki gelişim olanakları sunulduğu görülmektedir. Bunun yanında aynı soruya “kısmen” cevabını veren katılımcılar mesleki gelişimleri için sırasıyla yetersiz sayıda ve nitelikte eğitimler düzenlenmesi (f=7), yönetimin sadece iş yapıyormuş görünme çabası (f=1), akademik çalışmalar için mesai düzenlenmesi sağlanması (f=1), proje uygulamalarında hiyerarşi engeline karşı destek sağlanması (f=1), formal test uygulama imkânı sağlanması (f=1) ve akademik

çalışmalar için izin alabilme (f=1) konuları nedeniyle kendilerine mesleki gelişim olanaklarının kısmen sunulduğunu ifade etmektedir. “Kısmen” cevabını veren katılımcıların görüşlerine bakıldığında çoğunlukla yetersiz sayıda ve nitelikte mesleki gelişim eğitimleri düzenlenmesi nedeniyle kendilerine mesleki gelişim olanaklarının kısmen sunulduğu görülmektedir.

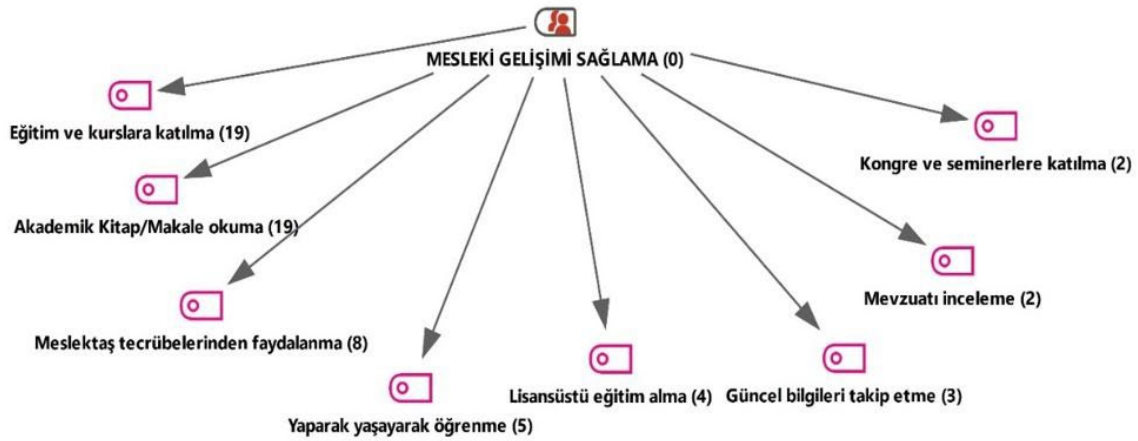
Mesleki gelişimleri ile ilgili imkân sunulup sunulmadığına yönelik soruya “hayır” cevabını veren katılımcılardan elde edilen bulgulara örnek olarak K30, “İmkân verilmiyor. Çünkü; Bakanlık konu ile ilgili maddi imkanları yeterince sunmuyor. Kurumda çocuk gelişimcilerin olanaklarının artırılması konusunda karar alma mekanizmaları yeterli bilgiye ve isteğe sahip olmadığı için bu maddi imkanları devreye almıyorlar.” sözleriyle imkân sunulmamasına sebep olarak maddi imkansızlıkları göstermiştir. K30 ile aynı görüşü paylaşan 20’de bu düşüncesini “Hayır, sunulmuyor. Çünkü ödenek sıkıntısı var. Nedense bizim alana ayrılan ödenekler hep yetersiz. Öyle olunca da mesleki anlamda kendimizi geliştiremiyoruz.” sözleriyle dile getirmiştir. Bunun yanında yöneticilerin alana karşı ilgisizliği nedeniyle mesleki gelişim imkânı sunulmadığını ifade eden katılımcılar da bulunmaktadır. Bunlardan biri olan K1 bu düşüncesini, “Yöneticilerimiz eğitime değer vermiyor. Öğretmenleri öğretmen olarak değil bakıcı olarak görüyor. Bu da çocuk gelişimcileri ikinci sınıf bir meslek grubu haline getiriyor.” sözleriyle ifade etmiştir.

Mesleki gelişimleri ile ilgili imkân sunulup sunulmadığına yönelik soruya “evet” cevabını veren katılımcılardan elde edilen bulgulara örnek olarak K3, “Evet, bu konuda destekleniyoruz. Proje eğitimleri, kişisel gelişim kursları ve dönemsel olarak mesleki

eğitimler verilmektedir.” şeklinde seminer ve kurslara katılım noktasında yönetim tarafından teşvik edildiklerini ifade etmektedir. Yine soruya aynı şekilde “evet” cevabını veren katılımcılardan K15 bu düşüncesini “Evet; Hizmet içi eğitimler ve seminerler gibi alan yazında kullanılan birçok tekniğin anlatıldığı eğitimlere katılmak için fırsat sunulmaktadır.” şeklinde açıklamıştır. Benzer şekilde soruya “evet” cevabını veren katılımcılardan K11, “Çalıştığım kurumda bize akademik kariyer yapma imkânı veriliyor. Bu da bizim mesleki gelişimimiz için oldukça önemli.” diyerek kendilerine akademik çalışmalar için izin verildiğini ifade etmiştir.

Mesleki gelişimleri ile ilgili imkân sunulup sunulmadığına yönelik soruya “Kısmen” cevabını veren katılımcılardan elde edilen bulgulara örnek

### 3.1.3. Mesleki Gelişim Sağlama Alt Teması



Şekil 4. Mesleki gelişim sağlama teması ve kod haritası

Şekil 4’te görüldüğü üzere katılımcılar mesleki gelişimlerini sırasıyla eğitim ve kurslara katılma (f=19), akademik kitap/makale okuma (f=19), meslektaş tecrübelerinden faydalanma (f=8), yaparak yaşayarak öğrenme (f=5), lisansüstü eğitim alma (f=4), güncel bilgileri takip etme (f=3), mevzuatı inceleme (f=2) ve kongre ve seminerlere katılma (f=2) şeklinde sağladıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların görüşlerine bakıldığında mesleki gelişimlerini çoğunlukla eğitim ve kurslara katılarak ve akademik kitap/makale okuyarak sağladıkları görülmektedir.

Bu bulgulara örnek olarak K29’un görüşü şu şekildedir: “Alandaki eğitimleri online ya da yüz yüze almaya çalışıyorum. Her iki yöntemle de oluyor. Çünkü bazen zaman darlığından yüz yüze katılamıyorum. Online olmak kaydıyla uzaktan da katıldığım oluyor.”

Benzer şekilde K8 de “Zaman zaman çeşitli eğitimlere ve kurslara katılarak mesleki gelişimimi

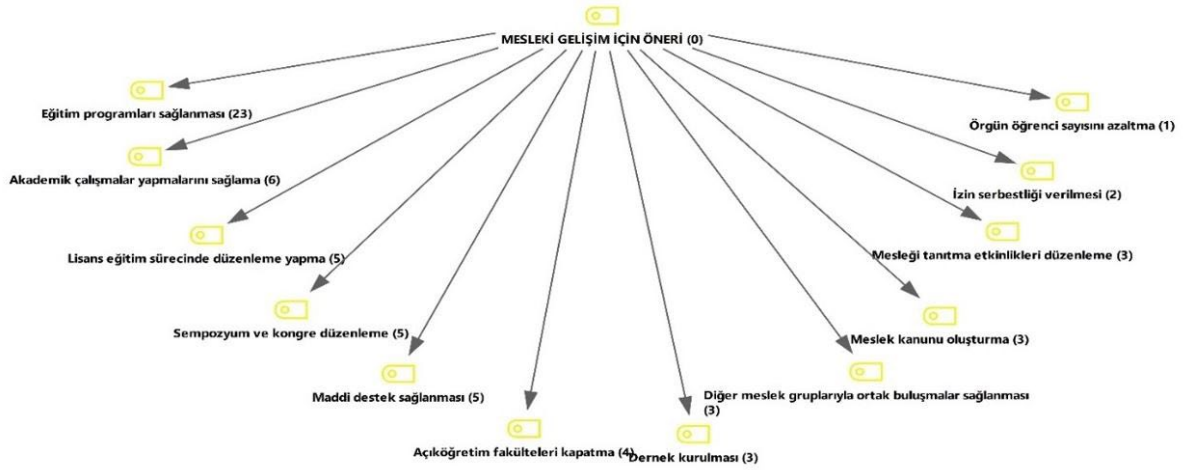
olarak K22, “Kısmen diyebilirim. Şöyle ki, bazı sertifikaları almam yönünde ve hekim danışmanlığı ile seminerleri kurumda yapmakta kısmen desteklendim.” şeklinde her eğitime katılamasa da bazıları için imkân sunulduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde K9’da “Yetersiz de olsa zaman zaman alanımla ilgili eğitimlere katılmaktayım. Neden yetersiz? Çünkü niteliği zayıf. Eğitim yapılmış olsun diye düzenlenen eğitimler.” şeklinde kendisine bu imkanların kısmen sunulduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan K14 proje uygulamaları yapmak istediğinde hiyerarşi engeline takıldığını ama yine de biraz çabayla kendisine destek sağlandığını ifade etmektedir. K14 bu konudaki görüşünü, “Proje tasarlamada ve uygulamamda her ne kadar hiyerarşiyi de geçmek zorunda olsam da destek sağlıyorlar. Bu kısmen iyi bir şey.” şeklinde açıklamıştır.

sağlamaya gayret ediyorum. Kendini mesleki anlamda geliştirmek önemli” diyerek düşüncesini dile getirmiştir. Mesleki gelişimini sağlama yöntemi konusunda K29 ve K8 ile aynı görüşü paylaşan K23 bu konuda “Genelde yüz yüze eğitimler ve seminerler ile kendimi geliştirmeye çalışıyorum. Sertifikalarımı çoğaltmaya gayret ediyorum.” diyerek düşüncesini açıklamıştır. Diğer yandan bazı katılımcılar akademik kitap ya da makale okuyarak mesleki gelişimlerini sağlamaya çalıştığını ifade etmiştir. Bunlardan K13, “Lisansüstü eğitimim olmasa da alanımla ilgili akademik kitaplar ya da makaleler okuyorum. Bana çok fayda sağlıyor.” sözleriyle düşüncesini dile getirmiştir. K15’te K13 gibi akademik kaynaklardan yararlandığını, “Makalelerden ziyade alan için yazılan kitapları okumaya çalışıyorum. Kitaplar makalelerden daha derin bilgiler sunuyor. O yüzden daha çok onu tercih ediyorum.” şeklinde açıklamıştır. Benzer şekilde K12 de, “Alanım ile ilgili kitaplar okuyarak mesleki

gelişimimi sağlamaya çalışıyorum. Yabancı menşeli olsun yerli olsun çok kaliteli kitaplar var.” diyerek düşüncesini dile getirmiştir.

Bazı katılımcılar ise mesleki gelişimlerini sağlamak için meslektaş tecrübelerinden yararlandığını ifade etmektedir. Bunlardan K22, “Yirmi senedir hâlen diğer meslek elemanlarına danışırım. Bana yol gösterirler. Onlardan edindiğim tecrübeyi kitaplardan okuldan öğrenemedim.” sözleriyle düşüncesini açıklamıştır. Aynı şekilde K24’te bu konudaki düşüncesini “Bir konuda bilgi ihtiyacım olduğu zaman zümrelerime danışırım. Onların mesleki tecrübelerinden faydalanırım. İçlerinde benden çok daha tecrübeli öğretmenlerimiz var.” şeklinde ifade etmiştir. Öte yandan lisansüstü eğitim alarak mesleki gelişimlerini sağlamaya gayret ettiklerini ifade eden katılımcılar da

### 3.1.4. Mesleki Gelişim İçin Öneri Alt Teması



Şekil 5. Mesleki gelişim için öneri alt teması ve kod haritası

Şekil 5’te görüldüğü üzere katılımcılar çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerini arttırabilmeleri için sırasıyla eğitim programları sağlanması ( $f=23$ ), akademik çalışmalar yapmalarının sağlanması ( $f=6$ ), lisans eğitim sürecinde düzenlemeler yapma ( $f=5$ ), sempozyum ve kongre düzenleme ( $f=5$ ), maddi destek sağlanması ( $f=5$ ), açık öğretim fakültelerindeki çocuk gelişimi bölümlerini kapatma ( $f=4$ ), alanla ilgili bir dernek kurulması ( $f=3$ ), diğer meslek gruplarıyla ortak buluşmalar sağlanması ( $f=3$ ), meslek kanunu oluşturulması ( $f=3$ ), mesleği tanııtma etkinlikleri düzenlenmesi ( $f=3$ ), çocuk gelişimcilere izin serbestliği verilmesi ( $f=2$ ) ve çocuk gelişimi bölümlerindeki örgün öğrenci sayısının azaltılması ( $f=1$ ) şeklinde önerilerde bulunmuşlardır.

Elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin arttırılabilmesi için çoğunlukla mesleki anlamda eğitim programları sunulmasını önerdikleri görülmektedir.

bulunmaktadır. Bunlardan biri olan K8 bu düşüncesini, “Alanımda yüksek lisans yaparak sağlamaya çalışıyorum. Bu beni daha donanımlı hale getiriyor.” diyerek açıklamıştır. Mesleki gelişimini sağlamak için aynı yöntemi kullanan katılımcılardan K11, “Akademik eğitime devam ederek sağlıyorum. (Yüksek lisans-Doktora). Bakalım inşallah ilerde doktorayı da düşünüyorum.” sözleriyle düşüncesini açıklamıştır. Bunlarla birlikte az sayıda katılımcı ise alanıyla ilgili güncel bilgileri takip ederek mesleki gelişimini sağladıklarını ifade etmektedir. Bunlardan K19, “Alanımla ilgili güncel bilgileri takip ediyorum. Bunun için internette faydalaniyorum. Malum orada her şey var. Gerçi biraz çöplük gibi ama mantıklı ve detaylı arama yaparsanız güzel ve doğru bilgilere ulaşıyorsunuz.” sözleriyle düşüncesini belirtmiştir.

Bu bulgulara örnek olarak K16’nın görüşü şu şekildedir: “Düzenli eğitimler almaları sağlanabilir. Özellikle çocuk gelişimciler için eğitimler ve kurslar düzenlenebilir. Bu, onların hem kişisel hem de mesleki anlamda gelişimlerini arttıracaktır.”

Bu görüşe benzer şekilde K29, “Lisans eğitimi saha konusunda yetersiz kalıyor. Bir de dünya değişiyor. Bu nedenle lisans eğitimi sonrasında düzenli eğitimler yapılabilir.” şeklinde eğitimler düzenlenmesinin öneminden bahsetmiştir. K5’te K16 ve K29 gibi mesleki gelişim için düzenlenecek eğitimlerin önemine “Özellikle çocuk gelişimciler için eğitim ve seminerler düzenlenebilir. Uzaktan olur, yüz yüze olur. Fark etmez.” sözleriyle dikkat çekmiştir. Aynı şekilde K15, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimi için “Çocuk gelişimcilerin eğitimleri daima güncellenmelidir. İletişim becerileri ve mesleki bilgi becerileri düzenli eğitimlerle desteklenmelidir. Ancak o sayede bir yere varılabilir.” şeklinde önerisini dile getirmiştir.

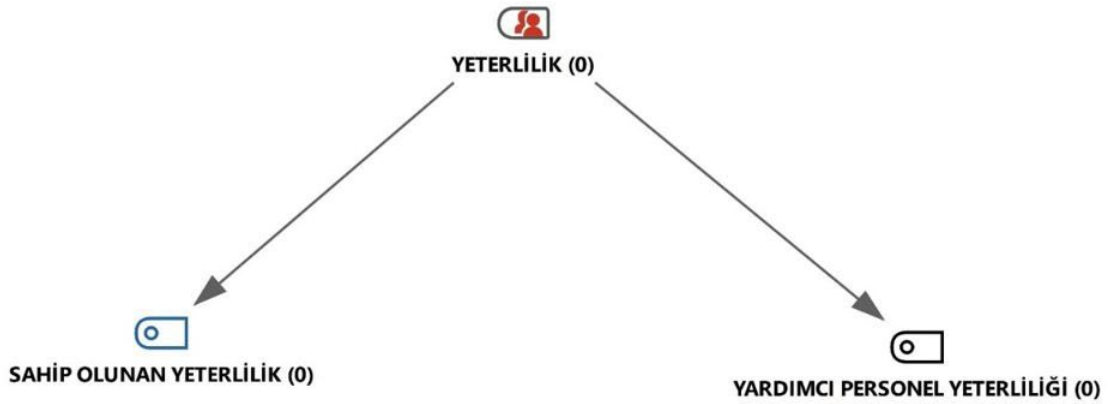
Diğer yandan katılımcıların bazıları çocuk gelişimcilerin lisans eğitim sürecinde müfredat düzenlemeleri yapılarak mesleki gelişimlerine katkı sağlanabileceğini önermiştir. Bu konuda K20, “Gelişimsel test eğitimleri üniversitelerin son yılında ders olarak verilebilir (mezun olan her çocuk gelişimci gelişim değerlendirmesi yapabilir, gelişim testi uygulayabilir olmalı).” şeklinde önerisini dile getirmiştir. Yine aynı şekilde K19’da “Üniversitelerde daha çok uygulama dersi eklenerek, ders içerikleri teorinin yanında gerçek hayatta çocukla karşılaşacağımız düşünülüp mesleki tecrübeler aktararak sağlanabilir.” şeklinde önerisini dile getirmiştir.

Öte yandan çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin sağlanması için onlara maddi destek sağlanması önerisinde bulunan katılımcılar da bulunmaktadır. Bunlardan biri olan K1, “Çocuk gelişimciler için seminer ve kurs ücretlerinin kurum tarafından karşılanması bir çözüm olabilir. Çünkü herkesin maddi durumu bu ücretleri karşılamaya yetmeyebiliyor.” şeklinde önerisini dile getirmiştir. Bunlarla birlikte çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin önündeki en büyük engellerden birinin açık öğretim fakültelerindeki çocuk gelişimi bölümleri olduğunu düşünen katılımcılar vardır. Bunlardan K17,

“Açık öğretim fakültesindeki bölümler başlı başına problem nedeni. Mesleki gelişimin önünde en büyük engel. Çocuk görmeden mezun olan çocuk gelişimciler var. Açık öğretimdeki çocuk gelişimi bölümleri kapatılabilir.” şeklinde önerisini sunmuştur. Bunun yanında bazı katılımcılar çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimi için çalıştaylar ve sempozyumlara katılmalarının sağlanması önermektedir. Bu konunun önemli olduğunu dile getiren K27 düşüncesini, “Birbirleri ile mesleki paylaşımlar yapabilecekleri sempozyumlar veya çalıştaylar da düzenlenebilir. Tecrübeliler tecrübesizlere bilgilerini aktarır. Bence en iyi gelişim böyle sağlanır.” şeklinde açıklamıştır. Konuyla ilgili olarak bazı katılımcılar ise çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimleri için meslek kanunu çıkarılmasını önermektedir. Örneğin K8 bununla ilgili olarak, “Bir çocuk gelişimci meslek kanunu hakkında çalışmalar geliştirilip çalıştığı unvanda yükselme imkânı sunularak motive edilebilir.” şeklinde düşüncesini dile getirmiştir.

### 3.2. Yeterlilik Teması

MAXQDA 2020 programıyla elde edilen ve “Yeterlilik” teması altında yer alan alt temalar Şekil 6’da verilmiştir.

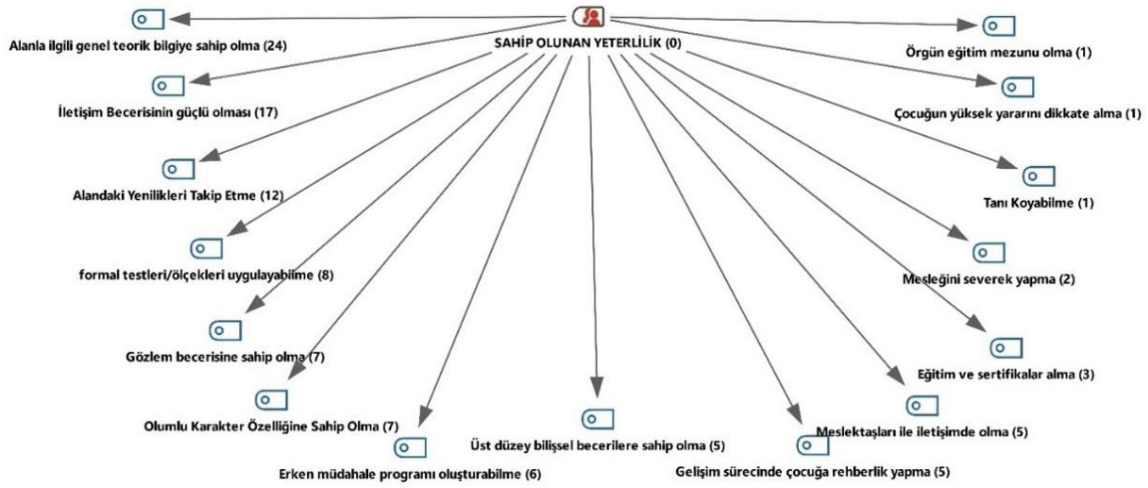


Şekil 6. Yeterlilik teması ve alt temalar

Şekil 6’da de görüldüğü gibi Yeterlilik teması, “Sahip Olunan Yeterlilik” ve “Yardımcı Personel

Yeterliliği” olmak üzere iki alt temaya ayrılmıştır. Her bir alt temaya ait bulgular aşağıda sunulmuştur.

### 3.2.1. Sahip Olunan Yeterlilik Alt Teması



Şekil 7. Sahip olunan yeterlilik alt teması ve kod haritası

Şekil 7’de görüldüğü üzere katılımcılar bir çocuk gelişimcinin sahip olması gereken yeterlilikleri sırasıyla alanla ilgili genel teorik bilgiye sahip olma ( $f=24$ ), iletişim becerilerinin güçlü olması ( $f=17$ ), alandaki yenilikleri takip etme ( $f=12$ ), formal testleri/ölçekleri uygulayabilme ( $f=8$ ), gözlem becerisine sahip olma ( $f=7$ ), olumlu karakter özelliklerine sahip olma ( $f=7$ ), erken müdahale programı oluşturabilme ( $f=6$ ), üst düzey bilişsel becerilere sahip olma ( $f=5$ ), gelişim sürecinde çocuğa rehberlik yapma ( $f=5$ ), meslektaşları ile iletişimde olma ( $f=5$ ), eğitim ve sertifikalar alma ( $f=3$ ), mesleğini severek yapma ( $f=2$ ), tanı koyabilme ( $f=1$ ), çocuğun yüksek yararını dikkate alma ( $f=1$ ) ve örgün öğretim mezunu olma ( $f=1$ ) şeklinde ifade etmişlerdir.

Elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların, çocuk gelişimcilerin mesleki yeterliliklerini sağlayabilmeleri için çoğunlukla alanla ilgili teorik bilgi ve güçlü iletişim becerileri gibi yeterliliklere sahip olmaları gerektiğini ifade ettikleri görülmektedir.

Araştırmanın bu bulgularına örnek olarak K11’in görüşleri şu şekildedir: “Bir çocuk gelişimci, 0-18 yaş arası çocuk gelişimi, sağlığı, eğitimi, özel eğitim, BEP hazırlama, anne baba tutumları ve eğitimi, 0-18 yaş arası özel gereksinimli çocuk özellikleri, gelişimi ve eğitimi, pedagojik eğitim alanlarında bilgi sahibi olmalıdır.”

Benzer şekilde K4’te bir çocuk gelişimcinin sahip olması gereken yeterliliklerle ilgili olarak, “Çocuk gelişimciler, alanın tüm teorik konularına hâkim olmalı. Kısaca alanında yetkin olmalı. Bilgi olmadan uygulama olmaz” diyerek düşüncesini dile getirmiştir. Ayrıca K6 da K4 ile aynı görüşe sahiptir ve bu düşüncesini “Çocuk gelişimciler gelişimsel dönemlerin tüm

özelliklerini bilmeli. Ona göre çocuklara davranacak çünkü. İşini ona göre şekillendirecek” şeklinde belirtmektedir. Benzer şekilde K28 de çocuk gelişimcilerin sahip olması gereken yeterliliklerle ilgili olarak “Çocuk gelişimciler, gelişim alanlarını, özelliklerini ve çocuk ruh sağlığını iyi bilmelidir. Gelişim özelliklerini bilmeden hiçbir şey yapamazlar” şeklinde alanla ilgili genel teorik bilgiye sahip olunması gerektiğini ifade etmiştir.

Diğer yandan bir çocuk gelişimcinin güçlü iletişim becerilerine sahip olması gerektiğini ifade eden katılımcılar bulunmaktadır. Bunlardan biri olan K4 bu konudaki düşüncesini “İyi bir çocuk gelişimci ailelerle ve çocuklarla sağlıklı, etkili iletişim yöntemleri kullanmalı. Etkili iletişim çocuk gelişimciyi, çocuğa ve aileye yakınlaştırır.” şeklinde ifade etmiştir. Aynı şekilde K22, K4 gibi bir çocuk gelişimcinin iletişim becerilerinin güçlü olması gerektiğini düşünmektedir ve bu düşüncesini “İletişim becerileri kuvvetli olmalı. Olumlu ve kuvvetli iletişim çocuğu kendine çeker. İşini kolaylaştırır.” şeklinde açıklamıştır. Yine K9 da benzer düşünceye sahiptir ve o da bu düşüncesini “Bir çocuk gelişimci nerede çalışırsa çalışsın. Önce çocuklarla, ikinci sırada da anne babalarla iyi derecede iletişim becerisine sahip olmalı.” şeklinde ifade etmiştir.

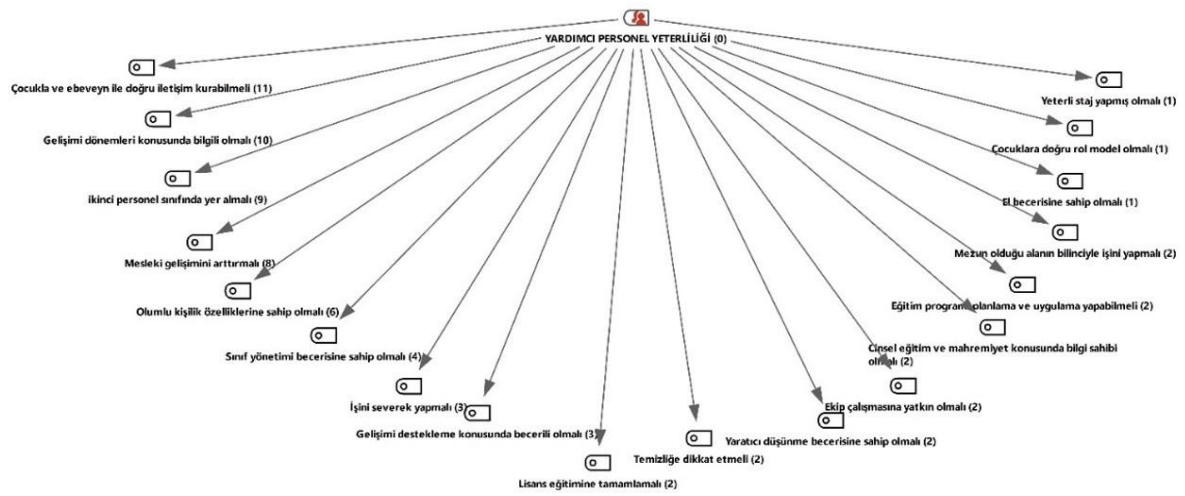
Öte yandan bazı katılımcılar da bir çocuk gelişimcinin her şeyden önce gözlem becerisinin iyi olması gerektiğini ifade etmiştir. Katılımcılardan K8 bu konuyla ilgili olarak “iyi bir gözlemci olmalı. Çocukları veya gerektiğinde ailenin yaşantısını gözlemleyebilmeli. İyi bir gözlem iyi sonuçlar doğurur.” şeklinde bir çocuk gelişimcide yeterlilik olarak gözlemin önemini açıklamıştır. Benzer şekilde K27’de bu konudaki düşüncesini “Çocuk gelişimcinin özellikle çocuğu



gözlem becerileri çok iyi olmalı. Her şeyden önce gözlem geliyor. Çocukla ilgili yapılacak tüm iş ve işlemler sonra başlıyor.” sözleriyle açıklamıştır. Bunların yanında bazı katılımcılar da bir çocuk gelişimcinin olumlu karakter özelliklerine sahip olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu katılımcılardan biri olan K12 “Hoşgörülü ve sabırlı olan insanlar iletişimde sıkıntı yaşamazlar. O yüzden bir çocuk gelişimcinin mutlaka hoşgörülü ve sabırlı olması gerekir.” sözleriyle olumlu karakter özelliklerinin önemine dikkat çekmiştir.

Diğer yandan katılımcılardan K2, bir çocuk gelişimcinin formal gelişimsel değerlendirme

### 3.2.2. Yardımcı Personel Yeterliliği Alt Teması



Şekil 8. Yardımcı personel yeterliliği ait teması ve kod haritası

Şekil 8’de görüldüğü üzere katılımcılar, ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin sahip olması gereken yeterlilikleri sırasıyla, çocukla ve ebeveynle doğru iletişim kurabilmeli (f=11), gelişim dönemleri konusunda bilgili olmalı (f=10), ikincil personel sınıfında yer almalı (f=9), mesleki gelişimini arttırmalı (f=8), olumlu kişilik özelliklerine sahip olmalı (f=6), sınıf yönetim becerisine sahip olmalı (f=4), işini sevecek yapmalı (f=3), gelişimi destekleme konusunda becerikli olmalı (f=3), lisans eğitimini tamamlamalı (f=2), temizliğe dikkat etmeli (f=2), yaratıcı düşünme becerisine sahip olmalı (f=2), ekip çalışmasına yatkın olmalı (f=2), cinsel gelişim ve mahremiyet konusunda bilgi sahibi olmalı (f=2), eğitim programı planlama ve uygulama yapabilmeli (f=2), mezun olduğu alanın bilinciyle işini yapmalı (f=2), el becerisine sahip olmalı (f=1), çocuklara doğru rol model olmalı (f=1) ve yeterli staj yapmış olmalı (f=1) şeklinde ifade etmişlerdir.

Elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların, ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin mesleki anlamda çoğunlukla çocukla ve ebeveynle doğru iletişim kurabilme ve çocuğun gelişim dönemleri

test/ölçeklerini uygulayabilme becerisine sahip olması gerektiğini “Çocukların tüm gelişim alanlarındaki becerilerini ölçebilecek nitelikte olan formal testleri uygulayabiliyor olmalı. Wisc-r, Denver II gibi testleri mutlaka biliyor ve uyguluyor olmalı.” sözleriyle açıklamıştır. Bir başka katılımcı olan K19 ise, bir çocuk gelişimcinin erken müdahale konusunda yetkin olması gerektiğini düşünmektedir ve bu düşüncesini “Çocuk gelişimci gerekli erken müdahale araçlarının tümüne sahip olması gerekmektedir. Aynı zamanda da erken müdahalede bulunabiliyor olması gerekmektedir.” şeklinde ifade etmiştir.

konularında yeterliliklere sahip olmaları gerektiğini ifade ettikleri görülmektedir.

Bu bulguya örnek olarak K4’ün görüşü şu şekildedir: “İletişim konusunda kendini geliştirmeli. Çocuklarla sağlıklı iletişim kurmalı. Yıpratıcı, tek taraflı, çocuklara zarar verici hiçbir işitsel ve görsel iletişime girmemeli.”

K4 gibi doğru iletişim becerisinin önemine değinen bir başka katılımcı ise K17’dir. K17 bu konudaki düşüncesini “Her ne kadar gerçek bir çocuk gelişimci olmasalar da çocukla ilgileniyorlar sonuçta. O yüzden çocuklarla iletişim konusunda teorik ve uygulama olarak bilgi sahibi olmalılar.” şeklinde belirtmiştir. Doğru iletişimin önemine değinen başka bir katılımcı olan K5, “Çocukların bakım görevleri ile daha çok bu bahsettiğiniz grup ilgilenmektedir. Çocuklarla daha çok zaman geçiren bir gruptur. Çocukla iletişimi iyi olmalı ki çocuk kendine yakın görüp bir sorunu veya isteği olduğunda tereddüt yaşamadan bunu dile getirebilmelidir.” sözleriyle iletişime verdiği önemi açıklamıştır.

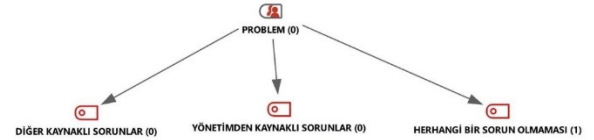
Diğer yandan ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin, çocukların gelişim alanları konusunda bilgi sahibi olmaları gerektiğini düşünen katılımcılar da bulunmaktadır. Bu katılımcılardan K30, “Çocuğun gelişimi hakkında yeterli bilgiye sahip olmalıdır. Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel kadrosunun olması nedeniyle bu alanda çalışma açısından bilgilerini geliştirmelidir.” şeklinde düşüncesini açıklamıştır. Yine K30 ile aynı görüşü paylaşan K8 de bu düşüncesini, “En azından çocuğun gelişim dönemleri hakkında bilgi sahibi olmalı. Çünkü asıl personelin gözden kaçırdığı noktada fark edebilmeli ve yardımcı olmalı.” sözleriyle belirtmiştir. Bunlarla birlikte ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin lisans eğitimlerini tamamlamadıkları sürece hiçbir zaman asıl personel olamayacağını bu yüzden de ikincil personel olmaları gerektiğini ifade eden katılımcılar bulunmaktadır. Bunlardan K19 “Ön lisans mezunlarının, lisans mezunu örgün çocuk gelişimcilerle aynı haklara sahip olmamaları gerekiyor. Ama yardımcı ve destek olabilecek şekilde sınıfta bulunmaları olabilir.” şeklinde bu konudaki düşüncesini ifade etmiştir. Yine K20’de K19 ile aynı görüşü paylaşmaktadır ve bu konudaki görüşünü “Mesleki bilgileri olmalı ancak alanın özellikle gelişimsel değerlendirme kısmında test uygulayıcı olmamalıdır. Gelişimsel değerlendirme yetkileri olmamalı. Danışanı hazırlama, ön görüşme yapma, görüşme formunu düzenleme görevleri verilebilir. Bunlar yardımcı personel görevleri diye geçer.” şeklinde açıklamıştır.

Öte yandan bazı katılımcılar, ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin öncelikle işlerini severek yapmaları gerektiğini öne sürmektedir. Örneğin K24 “Bunlar işini severek ve isteyerek yapan bireyler olmalı bence. Çünkü işini sevmeyen zaman ayakların geri geri gider. Verimli olamazsın.” diyerek bu konuya verdiği önemi açıklamıştır. Bununla birlikte az sayıda katılımcı ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin ekip çalışmasına yatkın olmaları gerektiğini öne sürmektedir. Bu grupta yer alan katılımcılardan K13, “Koordineli çalışmaya hazır olmalılar. Kurumlar ekip çalışmaları ile büyüyor. Ekip çalışması önemli. Ekip çalışmasına bu yüzden yatkın olmalılar.” şeklinde görüşünü açıklamıştır. Bunların yanında iki katılımcı ise, ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin eğitim programı hazırlama ve uygulama yapabilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bunlardan K11, “Özel gereksinimli çocuğun özel durumunu ve gereksinimini bilmesi yeterli değildir. Ek olarak kaynaştırma öğrencileri için BEP planı hazırlama yönünden yeterli olmalıdır.” şeklinde bu konudaki görüşünü açıklamıştır. Ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin mesleki

yeterlilikleri ile ilgili görüşlerini belirten katılımcılardan bir tanesi de, bu çocuk gelişimcilerin çocuklara doğru rol model olmaları gerektiğini ifade etmiştir. K21 “Giyim, kuşam, tavır, dil becerileri gibi konularda çocuklara iyi örnek olmalılar.” sözleriyle düşüncesini açıklamıştır.

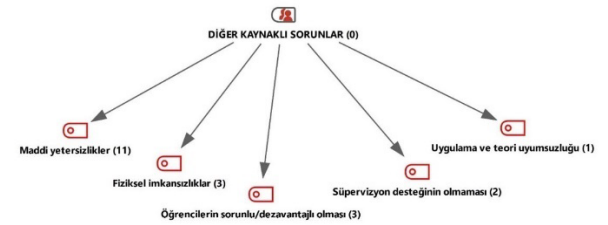
### 3.3. Problem Teması

MAXQDA 2020 programıyla elde edilen ve “Problem” teması altında yer alan alt temalar şekil 9’da verilmiştir.



Şekil 9. Problem teması ve alt temalar

#### 3.3.1. Diğer Kaynaklı Sorunlar Alt Teması



Şekil 10. Diğer kaynaklı sorunlar alt teması ve kod haritası

Şekil 10’da görüldüğü üzere katılımcılar, görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken sırasıyla, maddi yetersizlikler (f=11), fiziksel imkansızlıklar (f=3), öğrencilerin sorunlu/dezavantajlı olması (f=3), süpervizyon desteğinin olmaması (f=2) ve uygulama ile teorisinin uyumsuzluğu (f=1) sorunlarını yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

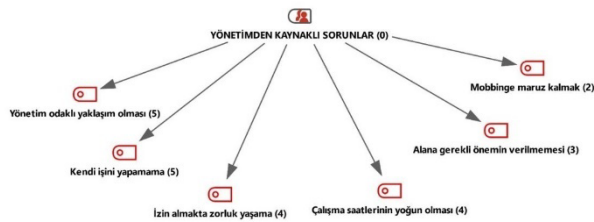
Elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların, görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken çoğunlukla maddi yetersizlikler yaşandığını ifade ettikleri görülmektedir.

Bu bulgulara örnek olarak K29, “Kamu kurumlarının hali malum. Bütçe yetersizliği nedeniyle mesleki gelişimimizi sağlamakta zorlanıyoruz.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. K25’te benzer konudan mustarip olduğunu “En büyük sorunumuz maddi imkanların yetersiz olması. Para olmayınca hiçbir şey olmuyor.” şeklinde ifade etmektedir. Maddi yetersizliklerden şikâyet eden bir başka katılımcı ise K27’dir. K27 bu düşüncesini “Yüksek bir gelire sahip değilim. Bu da ücretli olan eğitimlere, seminerlere

katılmamı zorlaştırıyor. Hiç ümidimi kaybetmeden destek bekliyorum.” sözleriyle dile getirmektedir. Öte yandan bazı katılımcılar görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken fiziksel imkansızlıklar yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu bulguya örnek olarak K7’nin görüşü şu şekildedir: “Ebeveynlerle yaptığım görüşmelerde çocukların ayrı bir yerde beklemesi için farklı bir alan olması gerektiğini fark ettim. Yaptığım görüşmelerde böyle bir alan olmamasından kaynaklı görüşmelerimin verimli geçmediğini düşünüyorum. Bu nedenle kendimi geliştirme konusunda hastane yönetimi ve bakanlıktan gerek eğitimler gerekse fiziki koşullar anlamında destek göremediğimi düşünüyorum.”

Araştırmada katılımcıların bazıları kreş ve gündüz bakımevlerinde öğretmen veya yönetici olarak görev yapmaktadır. Bu nedenle de öğrencilerin sorunlu veya dezavantajlı olmasını bir zorluk olarak nitelemektedir. Bu görüşe sahip katılımcılardan K5, “Ailesinden ayrılarak gelen birçok travma yaşamış çocuklara hizmet etmekteyiz. Çocuklarla nasıl bir tarz iletişim kuracağım konusunda başlangıçta zorluklar yaşamıştım.” şeklinde düşüncesini belirtmiştir. Diğer yandan iki katılımcı, kendilerine süpervizyon desteğinin sunulmadığını, bu nedenle de çalışma hayatında ve mesleki gelişim sürecinde zorluklar yaşadığını ifade etmiştir. Bu iki katılımcıdan biri olan K9 bu konudaki görüşünü “Çalıştığım kurumda bana süpervizyon desteği sunulmaması benim için çok büyük bir sorun. İnsan bazen mesleğiyle ilgili danışabileceği birilerini arıyor.” şeklinde açıklamıştır.

### 3.3.2. Yönetimden Kaynaklı Sorunlar Alt Teması



**Şekil 11.** Yönetimden kaynaklı sorunlar alt teması ve kod haritası

Şekil 11’de görüldüğü üzere katılımcılar, görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken yönetimden kaynaklı olarak sırasıyla, yönetim odaklı yaklaşım (f=5), kendi işini yapamama (f=5), izin almakta zorluk (f=4), çalışma saatlerinin yoğunluğu (f=4), alana gereken önemin verilmemesi (f=3) ve mobbinge maruz kalma (f=2) sorunlarını yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların, görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da

mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken çoğunlukla yönetimden kaynaklı olarak yönetim odaklı yaklaşım ve kendi işini yapamama sorunları yaşandığını ifade ettikleri görülmektedir.

Bu bulgulara örnek olarak K16’nın görüşü verilebilir. K16 bu konudaki düşüncesini “Yönetim odaklı yaklaşım yüzünden sıkıntı yaşadığımız oluyor. Vaka ya da personel çıkarlarından ziyade yönetsel olarak sıkıntının çıkmayacağı yolun tercih edilmesi sorun oluşturuyor. Yani önceliği çocuğa vermiyorlar.” sözleriyle açıklamıştır. K30 da benzer şekilde yönetim odaklı yaklaşımın nasıl sorun oluşturduğunu “Yönetim, çocukların değerlendirileceği test istemlerini prosedüre aykırı şekilde yönlendiriyor. Çünkü onlara göre her şeyi onlar biliyor.” sözleriyle açıklamıştır. Yönetim odaklı yaklaşımın sorun oluşturduğunu savunan bir başka katılımcı olan K17 bu konudaki görüşünü “Bürokratik süreçler, değişen amirlerle sistemin de değişmesi büyük sorun. Zaten yöneticilerimiz merkeze kendilerini alıyor. Yapılan iş temelde onlar için bir şey ifade etmiyor.” şeklinde ifade etmiştir. Diğer yandan bazı katılımcılar mesleğini icra ederken veya mesleki gelişimini sağlama sürecinde yönetimden kaynaklı olarak kendi işlerini yapamadıklarını ifade etmiştir. Bunlardan biri olan K25, “İş yerinde mesleğimle ilgili çalışmıyorum. İnanın evrak işleri ağır basıyor. Bazen alanla ilgili bilgileri unutmaya başladığımı hissediyorum.” diyerek düşüncesini belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise mesleki gelişimleri için yönetimden izin alamadıklarını ifade etmiştir. Bu katılımcılardan biri olan K1 bu konuda yaşadıklarını “Seminer, sempozyum gibi kariyerime katkıda bulunacak etkinliklere katılırken izin almakta zorlanıyorum. Vermiyorlar.” sözleriyle ifade etmiştir. Yine benzer şekilde mesleki gelişimi için izin almakta zorlandığını ifade eden K20 bu konuda “Akademik eğitim alan personel için ekstra izin verilmemesi ne büyük sorun. Adam daha verimli olacak belki. Düşünen yok.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Öte yandan bazı katılımcılar mesleğini icra ederken veya mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken iş yerinde çalışma saatlerinin yoğunluğundan dolayı zorlandıklarını ifade etmiştir. Bu katılımcılardan K19, “Yoğun çalışma saatleri sebebiyle kendimize vakit ayıramamak en büyük problemimiz. İnsanın bazen bir nefes alması geliyor. O da olmayınca iyice zorlaşıyor.” diyerek duygularını açıklamıştır. Bunlarla birlikte iki katılımcı iş yerinde mobbinge maruz kaldıkları için zorlandıklarını ifade etmiştir. Bunlardan biri olan K3, “Kurumda bağımsız olarak çalışmama fırsat verilmiyor. Psikolojik mobbinge maruz kalıyorum. Beni çok olumsuz etkiliyor. İş yerinde çalışmak hiç içimden gelmiyor.” sözleriyle yaşadıklarını ifade etmiştir.



### 3.3.3. Herhangi Bir Sorun Olmaması Alt Teması



**Şekil 12.** Herhangi bir sorun olmaması alt teması ve kod haritası

Şekil 12’de görüldüğü üzere katılımcılar, görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken herhangi bir zorluk yaşamadıklarını ( $f=4$ ) ifade etmişlerdir. “Herhangi Bir Sorun Olmaması” alt teması, herhangi bir zorluk yaşamadığını ifade eden katılımcı sayısı 4 gibi önemli kod sayısından oluştuğundan ve diğer alt temalardan farklılaştığından ayrı bir alt tema olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda mesleğini icra ederken veya mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken herhangi bir zorluk yaşamadığını ifade eden katılımcılardan K10 bu konudaki düşüncesini, “Ben hiçbir zaman hiçbir zorluk ile karşılaşmadım. İnsanı rahatlatıcı, huzur verici gayet iyi ve güzel bir çalışma ortamım var.” Sözleriyle açıklamıştır. Aynı şekilde K13, K25 ve K28 de, “Herhangi bir zorluk yaşamıyorum. İş ortamım çok iyi.” diyerek düşüncelerini belirtmişlerdir.

## 4. Tartışma

Bu bölümde, bulguların literatür çerçevesinde tartışılmasına ve değerlendirilmesine yer verilmiştir. Araştırmanın literatür taraması sürecinde hem Türkçe hem de yabancı kaynaklar incelenmiş, mesleki gelişim konulu araştırmaların tamamına yakınının öğretmenlerle ilgili yapılmış olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın tartışma bölümü çoğunlukla öğretmenlerle yapılmış çalışmalarla desteklenmiştir.

Bu çalışmada çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin incelenmesi ile “Destek”, “Yeterlilik” ve “Problem” olmak üzere üç temel tema elde edilmiştir. Araştırmanın ilk teması olan, destek temasına ilişkin elde edilen bulgular ışığında başlatılmış olan tartışma ilerleyen kısımda diğer temalar eşliğinde sürdürülmüştür. Destek teması altında mesleki gelişim ihtiyacı, imkân sunumu, mesleki gelişim sağlama ve mesleki gelişim için öneri alt temaları elde edilmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde öncelikle katılımcıların, çoğunlukla çocuk gelişim alanları ve dezavantajlı çocuklar konusunda bilgi edinme ihtiyacı ile çocuklar ve ebeveynleri ile iletişim eğitimi ihtiyacı içinde oldukları görülmektedir. Konuyla ilgili olarak

Şişman ve Arı’nın [18] Kırgızistan’da öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını incelediği araştırmalarının sonucunda, öğretmenlerin en yüksek oranda talep ettikleri hizmet içi eğitim konuları arasında “öğrenci ile iyi iletişim kurma” becerisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu yönüyle Şişman ve Arı’nın [18] bulgusu, araştırmanın bu bulgusuyla benzerlik taşımaktadır. Bununla birlikte Gürdoğan Bayır’ın [19] dezavantajlı çocuklarla ilgili sınıf öğretmeni adaylarının görüşlerini incelediği araştırmasının sonucunda sınıf öğretmeni adaylarının dezavantajlı çocuklarla ilgili konuları yüzeysel olarak ele aldıkları tespit edilmiştir. Bu durum, sınıf öğretmeni adaylarının dezavantajlı çocuklarla ilgili bir eğitim ve bilgi ihtiyacı içinde olduklarını göstermektedir. Ayrıca Doğan ve Tatık’ın [20] okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye çalıştıkları araştırmalarının sonucunda da okul öncesi öğretmenlerinin %48,9’unun “Özel Eğitime Gerekksinim Duyan Çocukların Özellikleri” (Üstün yetenekliler, özel öğrenme güçlüğü olanlar) ve “Erken Müdahale Programları” hizmet içi eğitim programlarına ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Bireyler için hem kişisel hem de mesleki öğrenme hayat boyu devam etmektedir. Çalışanların çalışma hayatı, yaşam süreci içinde önemli bir alanı kapladığından mesleki anlamda gelişim ihtiyaçlarının da sürekli güncelleneceği düşünülmektedir.

Araştırmada katılımcıların mesleki gelişimleri için kendilerine imkân sunulup sunulmadığına içeren soruya, katılımcılardan “evet”, “hayır” veya “kısmen” şeklinde cevap verip bu düşüncelerini açıklamaları beklenmiştir. Araştırmanın “imkân sunumu” alt teması dahilinde olan bu bulgusunda “Hayır” cevabını veren katılımcıların çoğunlukla maddi yetersizlikler ve yöneticilerin alana karşı ilgisizliği nedeniyle kendilerine mesleki gelişim olanakları sunulmadığını ifade ettiği görülmüştür. Bununla birlikte “Evet” cevabını veren katılımcıların ise çoğunlukla seminer ve kurslara katılımların teşvik edilmesi hususunda kendilerine mesleki gelişim olanakları sunulduğunu ifade ettiği tespit edilmiştir. Bunun yanında aynı soruya “Kısmen” cevabını veren katılımcıların da çoğunlukla yetersiz sayıda ve nitelikte mesleki gelişim eğitimleri düzenlenmesi nedeniyle kendilerine mesleki gelişim olanaklarının kısmen sunulduğunu belirttiği görülmüştür. Konuyla ilgili olarak Postholm’un [21] öğretmenlerin mesleki gelişimini incelediği araştırmasında öğretmenlerin mesleki öğrenimine ilişkin iyi bir atmosfere ve anlayışa sahip olumlu bir okul kültürünün öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Taştekin’in [22] öğretmenlerin mesleki gelişim uygulamaları açısından Türkiye’yi PISA’da başarılı bazı ülkeler ile karşılaştırdığı araştırması Türkiye’de

öğretmenlerin, çoğunlukla kurs ve seminer faaliyetlerine katıldığını, ancak mesleki gelişim uygulamalarında, öğretmenlerin genellikle pasif konumda olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca yine araştırma sonucunda mesleki gelişim faaliyetlerinin tüm öğretmenlerin katılmasına olanak sağlamadığını belirlemiştir. Araştırmanın sonucuna göre bu faaliyetler, çoğunlukla merkezi düzeyde yer almaktadır. Sürekli gelişimin hedeflendiği uygulamalar yer almamaktadır. Bunların yanında Camadan ve Sarı'nın [23] psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini inceledikleri araştırmalarının sonucunda psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini daha çok kişisel çabalarıyla sağladıkları ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte çalışma hayatlarında kendilerinin mesleki gelişim fırsatlarının sunulduğu ve bunların çoğunun eğitimler ile ilgili olduğu ancak bunları yeterli bulmadıklarını ifade ettikleri belirlenmiştir.

Araştırmanın destek temasına ait üçüncü alt tema olan mesleki gelişim sağlama alt teması kapsamında elde edilen bulgularda katılımcıların mesleki gelişimlerini çoğunlukla eğitim ve kurslara katılarak ve akademik kitap ya da makale okuyarak sağladıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın bu bulgusuyla benzer şekilde Yazıcı'nın [24] sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları ile ilgili yaptığı araştırmasında sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarının Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) interaktif olarak düzenleyeceği eğitimlerle ve alanında uzman kişiler tarafından yaparak, yaşayarak öğrenme ortamları sunularak karşılanmasını istedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunun yanında Polat, Uğurlu ve Aksu'nun [25] okul yöneticilerinin mesleki gelişimleri ile ilgili tamamlamış olduğu araştırmasında da yöneticilerin mesleki gelişimlerini akademik yayınlar, toplantılar, kaynak kişiler ve diğer akademik çalışmalar yolu ile sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Özgenel'in [26] öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili yapmış olduğu araştırmasının sonucuna göre öğretmenler mesleki gelişimlerini en fazla, mesleki ve eğitim içerikli yayınları takip ederek, meslektaşlarına danışarak, hizmet içi eğitim kurs ve eğitimlerine katılarak, internet ve sosyal medyadan takip ederek iyileştirmeye çalışmaktadır. Araştırmanın destek temasına ait dördüncü ve son alt tema olan mesleki gelişim için öneri alt temasından elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin artırılabilmesi için onlara çoğunlukla mesleki anlamda eğitim programları sunulmasını önerdikleri tespit edilmiştir. Araştırmanın bu bulgusuyla benzer şekilde Sandholtz'un [27] araştırmasında öğretmenlerin kendileri için okul ve bölge hizmet içi oturumlarının hazırlanmasını ve hazırlanan bu oturumların öğretmenlerin özel

durumlarına daha doğrudan uygulanabilecek ve diğer mesleki gelişim faaliyetleri için boş zaman ayırabilecek şekilde yeniden tasarlanmasını önerdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Kayan [28] ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim amaçlı internet kullanım düzeylerini incelediği araştırmasında çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ve mesleki sorunların çözümünde ilk sırada internet ve getirdiği yeniliklerden faydalanmakla birlikte, hizmet içi eğitim, kurs ve seminerleri daha etkili bulduğu tespit edilmiştir. Hizmet içi eğitimler ve kurslar mesleki gelişimin bel kemiği sayılmaktadır. Bu nedenle her mesleki grubunda olduğu gibi çocuk gelişimcilerin de bu kurslarla ve eğitimlerle mesleki bilgi ve becerilerini tazeleyeceği böylece mesleki gelişimlerini arttıracığı değerlendirilmektedir.

Araştırmada ikinci olarak yeterlilik teması altında sahip olunan yeterlilik ve yardımcı personel yeterliliği alt temaları elde edilmiştir. Araştırmanın sahip olunan yeterlilik alt temasına ait bulguları incelendiğinde katılımcıların, çocuk gelişimcilerin mesleki yeterliliklerini sağlayabilmeleri için çoğunlukla alanla ilgili teorik bilgi ve güçlü iletişim becerileri gibi yeterliliklere sahip olmaları gerektiğini ifade ettikleri tespit edilmiştir. Konuyla ilgili olarak Kunter vd.'nin [29] öğretmenlerin mesleki yeterliliğini incelediği araştırmalarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin pedagojik alan bilgisinin, öğretme isteğinin ve öz düzenleme becerilerinin öğretim kalitesi üzerindeki olumlu etkilerini ortaya çıkarmış ve bunun da öğrenci çıktılarına etkilediğini göstermiştir. Qobilovna [30] ise öğretmenin mesleki yeterliliğini incelediği araştırmasında sonuç olarak iletişimsel yeterliliğin öğretmenlerin mesleki yeterliliğinin ayrılmaz bir parçası olduğunu ve öğretmenlerin mesleki görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için bu iletişimsel yeterliliğin gerekli olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Kanbay Ak, Yıldırım ve Kadioğlu Ateş'in [31] okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarını incelediği araştırmalarında, katılımcılar tarafından mesleki yeterliliğin mesleki yönden yeterli teorik bilgi ve uygulama becerisine sahip olma anlamı taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte mesleki yeterlilik kavramının birçok öğretmen tarafından öğrenci ve veli ile güçlü iletişim yeteneği olarak algılandığı da tespit edilmiştir. Araştırmanın yardımcı personel yeterliliği alt temasına ait bulguları incelendiğinde katılımcıların, ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin mesleki anlamda çoğunlukla çocukla ve ebeveynle doğru iletişim kurabilme ve çocuğun gelişim dönemleri konularında yeterliliklere sahip olmaları gerektiğini ifade ettikleri tespit edilmiştir. Konuyla ilgili olarak

Huang ve Wang'ın [32] üniversitelerdeki öğretim asistanlarının mesleki yeterlilikleri üzerine yaptıkları araştırmalarında hem öğretmenlerin üzerindeki yükün daha da azaltılması, hem de öğretmen-öğrenci arasındaki iletişim boşluğunun kapatılmasında asistanların daha aktif rol alması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerle, her ne kadar aynı eğitimi almamış olsalar da lisans mezunu çocuk gelişimcilerle özellikle eğitim kurumlarında aynı görev verilmektedir. Bu da kendilerinde bazı mesleki sorumlulukları doğurmaktadır. Örneğin sahip olunan yeterlilik alt temasında çocuk gelişimcilerin alanla ilgili teorik bilgi ile iletişim becerilerinin güçlü olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Yardımcı personel yeterliliği alt temasında da aynı bulgular elde edilmiştir. Bu doğrultuda ön lisans veya ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin, lisans mezunu çocuk gelişimcilerle özellikle eğitim kurumlarında aynı görevler verilmesi nedeniyle en az lisans mezunu çocuk gelişimciler kadar mesleki yeterliliklere sahip olmaları gerektiği söylenebilir.

Araştırmada üçüncü olarak problem teması altında diğer kaynaklı sorunlar, yardımcı personel yeterliliği yönetimden kaynaklı sorunlar ve herhangi bir sorun olmaması alt temaları elde edilmiştir. Araştırmanın diğer kaynaklı sorunlar alt temasına ait bulguları incelendiğinde katılımcıların, görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken çoğunlukla maddi yetersizlikler yaşandığını ifade ettikleri görülmüştür. Konuyla ilgili olarak Özgenel'in [26] araştırmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Özgenel [26], öğretmenlerin mesleki gelişimlerini incelediği araştırmasında öğretmenler, mesleki gelişimlerinin önündeki en büyük engellerin maddi ve fiziki imkânların yetersizliği olduğunu belirtmişler ve en büyük desteği meslektaşlarından gördüklerini vurgulamışlardır. Benzer şekilde Abdollahi ve Safari'nin [33] araştırmalarında da öğretmenlerin mesleki gelişiminin önündeki temel engellerden birinin maddi imkansızlıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yararlı ve anlamlı bir sürekli mesleki gelişime katılımın önündeki en önemli engel, öğretmenlerin maddi imkansızlıklar içinde olması ve bu nedenle mesleki gelişim faaliyetlerinin sınırlı olmasıdır. Bu maddi imkansızlıklar, öğretmenlere aynı alan öğretmenleri ile bağlantı kurma fırsatı sunmamakta ve onları mesleki uzmanlığı tek başına geliştirmeye bırakmaktadır [34]. Bu doğrultuda çocuk gelişimcilerin önündeki maddi imkansızlıkların kaldırılmasının, mesleki gelişimlerine büyük katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın yönetimden kaynaklı sorunlar alt temasına ait bulguları incelendiğinde katılımcıların,

görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken çoğunlukla yönetimden kaynaklı olarak yönetim odaklı yaklaşım ve kendi işini yapamama sorunları yaşandığını ifade ettikleri görülmüştür. Konuyla ilgili olarak Komba ve Mwakabenga'nın [35] Tanzania'daki öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerine yaptığı araştırmalarında öğretmen mesleki gelişimine yönetim tarafından geleneksel yaklaşımın baskın olmasının ve mesleki gelişim faaliyetlerinin etkisiz organizasyonunun mesleki gelişimi zorlaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine Stenfors Hayes vd.'nin [36] öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerine yapmış olduğu araştırmalarında katılımcıların çoğunun, yönetim tarafından mesleki gelişime desteğin yetersiz olması gibi nedenlerden dolayı öğretmenliği dışlanmış bir görev olarak tanımladığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte Khan ve Afridi'nin [37] yine öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili araştırmasında mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerin yetkililer tarafından dayatıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki gelişim faaliyetleri gönüllü yapılması gereken faaliyetlerdir. Bu faaliyetler yönetim tarafından desteklenmelidir. Mesleki gelişim faaliyetlerinin destekleniyor olması çalışanların motivasyonunu arttırabileceği gibi, yapılacak dayatmanın, faaliyetlerden beklenen verimi düşürebileceği değerlendirilmektedir. Araştırmanın herhangi bir sorun olmaması alt temasına ait bulguları incelendiğinde katılımcıların bir kısmının, görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken herhangi bir zorluk yaşamadıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Olumlu iletişim kültürüne sahip, yönetimin çalışanlarına değer verdiği kurumlarda çalışanlar mesleki gelişimini daha kolay sağlayabilir ve işlerine daha çok sahip çıkabilir. Bu da hem kendilerine hem de çalıştıkları kuruma değer katacaktır.

## 5. Sonuç

Araştırmada sonuç olarak; öncelikle katılımcıların, çoğunlukla çocuk gelişim alanları ve dezavantajlı çocuklar konusunda bilgi edinme ihtiyacı ile çocuklar ve ebeveynleri ile iletişim eğitimi ihtiyacı içinde oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada katılımcılara mesleki gelişimleri için kendilerine imkân sunulup sunulmadığına içeren soru sorulmuş ve "Hayır" cevabını veren katılımcıların çoğunlukla maddi yetersizlikler ve yöneticilerin alana karşı ilgisizliği nedeniyle kendilerine mesleki gelişim olanakları sunulmadığını ifade ettiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte "Evet" cevabını veren katılımcıların ise çoğunlukla seminer ve kurslara katılımın teşvik edilmesi hususunda kendilerine mesleki gelişim olanakları sunulduğunu ifade ettiği belirlenmiştir.

Bunun yanında aynı soruya “Kısmen” cevabını veren katılımcıların da çoğunlukla yetersiz sayıda ve nitelikte mesleki gelişim eğitimleri düzenlenmesi nedeniyle kendilerine mesleki gelişim olanaklarının kısmen sunulduğunu belirttiği görülmüştür.

Diğer yandan katılımcıların mesleki gelişimlerini çoğunlukla eğitim ve kurslara katılarak ve akademik kitap ya da makale okuyarak sağladıkları tespit edilmiştir. Aynı şekilde katılımcıların, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin arttırılabilmesi için onlara çoğunlukla mesleki anlamda eğitim programları sunulmasını önerdikleri tespit edilmiştir. Bunların yanında katılımcıların hem lisans mezunu hem de ön lisans ve ortaöğretim mezunu çocuk gelişimcilerin mesleki yeterliliklerini sağlayabilmeleri için çoğunlukla alanla ilgili teorik bilgi ve güçlü iletişim becerileri gibi yeterliliklere sahip olmaları gerektiğini ifade ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken veya mesleki gelişimini sağlarken çoğunlukla maddi yetersizlikler nedeniyle mesleki sıkıntılar yaşadıklarını ifade ettiği belirlenmiştir. Bazı katılımcıların ise görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken çoğunlukla yönetimden kaynaklı olarak yönetim odaklı yaklaşım ve kendi işini yapamama sorunları yaşandığını ifade ettikleri de tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların bir kısmının, görev yaptığı kurumda mesleğini icra ederken ya da mesleki gelişimini sağlamaya çalışırken herhangi bir zorluk yaşamadıklarını ifade ettikleri de belirlenmiştir.

## 6. Öneriler

Araştırma kapsamında ortaya konan bulgular ışığında, çocuk gelişimcilerin mesleki gelişimlerinin sağlanması kapsamında aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

•Çocuk gelişimcilerin kendilerini geliştirmek için katıldığı sertifikalı alana yönelik mesleki gelişim faaliyetlerinin, yalnızca sertifika toplamaya indirgenmesine yönelik önlemler alınmalıdır. Böylece çocuk gelişimi alanı sadece sertifikaları ile tanınan bir alan olmaktan kurtulacaktır.

•Çocuk gelişimcilerin mesleki gelişime katılımları bağlamında hem özel kurumlarda hem de devlet kurumlarında görev yapan çocuk gelişimcilerle karşılaştırmalı bir araştırma yapılması düşünülebilir.

•Araştırma Ankara ilinde sadece Sağlık Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olarak çalışan çocuk gelişimcilerle sınırlandırılmıştır. Çocuk gelişimcilerin çalıştıkları kurumlar bağlamında mesleki gelişimlerine yönelik faaliyetlere katılımları diğer illeri ve kurumları da kapsayacak şekilde gerçekleştirilebilir.

•Çocuk gelişimcilere yönelik mesleki gelişim faaliyetleri sunan kurumların hizmetlerinin kapsamı ve geliştirilme süreçlerine dair bir çalışma yapılabilir.

### Kısaltmalar

Yoktur.

### Teşekkür Yazısı

Çalışmamıza katılımları ile destek sağlayan değerli meslektaşlarımıza teşekkür ederiz.

### Yazar Katkıları

GK, Çalışmanın akademik, dil bilgisi ve etik yönünden geliştirilmesine öncülük etti. Verilerin yorumlanmasında ve önerilerinin yazılmasında büyük katkı sağladı. Makalenin son halini okuyup onayladı.

MT, Verilerin toplanmasında ve analiz edilmesinde görev aldı. Literatür taramasıyla alandaki benzer çalışmaları araştırdı. Makalenin yazımında görev aldı. Çalışmanın revizyonlarını yaptı.

### Destekleyen Kuruluş

Çalışmayı maddi olarak destekleyen kişi/kuruluş yoktur.

### Veri Kullanılabilirliği

Bu çalışmada elde edilen veriler, makul bir talep üzerine sorumlu yazardan temin edilebilir.

### Beyanlar

#### Etik Onay

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan verilmiştir.

#### Yayın İçin Onay

Katılımcılar gönüllülük esasına göre çalışmaya katılmışlardır.

#### Çıkar Çatışması

Yazarların herhangi bir çıkara dayalı çatışması yoktur.

#### Kaynakça

- [1] Herdman, EA. Hemşirelikte meslek, gelişim. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 2007;4, 2-4
- [2] Stone, A. Nasp's New Professionals Institute: Exploring The Personal And Professional Impact of a Two-Day, Intensive Professional Development Experience [Yüksek Lisans Tezi]. Lincoln: University of Nebraska; 2014.
- [3] Murphy, GA., Calway, BA. Professional development for professionals: beyond sufficiency learning. Australian Journal of Adult Learning. 2008; 48, 424-444.
- [4] Seferoğlu, SS. Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi. 2004; 58, 40-45.
- [5] Guskey, TR. Evaluating Professional Development. Thousand Oaks; 2000.
- [6] Özdemir, SM. Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi. 2016; 2, 233-44.
- [7] Hacettepe Üniversitesi. Çocuk Gelişimi Lisans Bölümü Tarihçesi. <https://cge.hacettepe.edu.tr/tr/menu/tarihce-17>. [Erişim Tarihi: 19.05.2024].
- [8] Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği. Çocuk gelişimci kimdir?. <http://cgeder.org/cocuk-gelisimci-kimdir/>. [Erişim tarihi: 19.05.2024].
- [9] Kuru Uzku, B. Engellilere yönelik sosyal koruma harcamaları: yoksulluk ve sosyal dışlanma bağlamında bir panel veri analizi. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 2024; 26(47), 1466-1479.
- [10] Tercan, H., Yıldız Bıçakçı, M. Sağlık bilimlerinde transdisipliner yaklaşım içerisinde çocuk gelişimcinin rolü. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2016; 157-168.
- [11] Bayhan, N. P., Şahin, S., Tercan, H. Early intervention in children development at a hospital setting an example from turkey. Humanities and Social Sciences Review. 2016;355-370.
- [12] Patton, MQ. Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri, M. Bütün ve S. B. Demir (Çev.). Ankara: Pegem Akademi; 2014.
- [13] Yıldırım, A., Şimşek, H. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınevi; 2008.
- [14] Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Yayıncılık; 2012.
- [15] Guba, EG. Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. educational communication and technology: a journal of theory. Research, and Development. 1981; 29, 75- 91. <https://doi.org/10.1007/BF02766777>.

- [16] Lecompte, MD., Goetz, JP. Problems of reliability and validity in ethnographic research. Review of Educational Research. 1982; 52, 31-60. <https://doi.org/10.2307/1170272>.
- [17] Ekiz D. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Anı Yayıncılık; 2009.
- [18] Şişman, M., Anı, A. Kırgızistan’da eğitimin temel problemleri ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2009; 11, 133-147.
- [19] Gürdoğan Bayır, Ö. Dezavantajlı gruptaki çocuklarla eğitim süreci: sınıf öğretmeni adaylarının görüşleri. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2019;20. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.548528>.
- [20] Doğan, B., Tatık, RŞ. Okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. The Journal of Academic Social Science Studies. 2014; 27, 521-539.
- [21] Postholm. MB. Teachers’ professional development: a theoretical review. Educational Research. 2012; 54, 405-429. <https://doi.org/10.1080/00131881.2012.734725>.
- [22] Taştekin S. Öğretmenlerin mesleki gelişim uygulamaları açısından PISA’da başarılı bazı ülkeler ile Türkiye’nin karşılaştırılması [Yüksek lisans tezi]. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2018.
- [23] Camadan, F., Sarı, SV. Psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerinin incelenmesi üzerine nitel bir araştırma. Trakya Eğitim Dergisi. 2021; 11, 1274-1293.
- [24] Yazıcı, S. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları ve denetim uygulamalarıyla mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin görüşleri [Yüksek Lisans Tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2019.
- [25] Polat, S., Uğurlu, CT., Aksu, MB. Okul yöneticilerinin kendi mesleki gelişimleri ve okulu geliştirmeye yönelik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri. Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi. 2018; 6, 205-224.
- [26] Özgenel, M. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin fenomenolojik bir araştırma. Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi. 2019; 2, 128-143.
- [27] Sandholtz, JH. Inservice training or professional development: contrasting opportunities in a school/university partnership. Teaching and Teacher Education. 2002; 18, 815-830. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(02\)00045-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(02)00045-8).
- [28] Kayan, F. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim amaçlı internet kullanım düzeyleri: bursa/yıldırım örneği [Yüksek Lisans Tezi]. Fatih Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2015.
- [29] Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., Hachfeld, A. (2013). Professional competence of teachers: effects on instructional quality and student development. Journal Of Educational Psychology. 2013; 105, 805. <https://doi.org/10.1037/a0032583>.
- [30] Qobilovna, AM. (2023). Communicative competence as a factor of teacher's professional competency. American Journal of Social Sciences And Humanity Research. 2023;3, 32-44.
- [31] Kanbay Ak, G., Yıldırım, B., Kadioğlu Ateş, H. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının incelenmesi (Başakşehir ilçesi örneği). Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi. 2016; 55, 89-108.
- [32] Huang, KH., Wang, TJ. The professional competencies required of teaching assistants of architectural design in technological universities. In EDULEARN14 Proceedings. 2014; 4602-4611.
- [33] Abdollahi, B., Safari, A. The study of key barriers to the teachers’ professional development. Educational Innovations. 2016; 15, 99-134.
- [34] Broad, J. So many worlds, so much to do: identifying barriers to engagement with continued professional development for teachers in the further education and training sector. London Review of Education. 2015; 13, 16-30. <https://doi.org/10.18546/LRE.13.1.03>.
- [35] Komba, SC., Mwakabenga, RJ. Teacher professional development in tanzania: challenges and opportunities. Educational Leadership. 2019; 1-12.
- [36] Stenfors-Hayes, T., Weurlander, M., Owe Dahlgren, L., Hult, H. Medical teachers' professional development-perceived barriers and opportunities. Teaching In Higher Education. 2010; 15, 399-408.
- [37] Khan, MA., Afridi. AK. Professional development of teachers and its future needs. dialogue (Pakistan). 2017;12.