

## Üniversitelerin sağlık bilimleri fakültesi çocuk gelişimi bölümü kadrosundaki öğretim elamanlarının çalıştıkları alana yönelik görüşleri

Opinions of academic staff in the development departments of health sciences faculties regarding their field of work

 Duygu Arıcı Doğan<sup>1</sup>,  Kezban Tepeli<sup>2</sup>

<sup>1</sup>İstinye Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Çocuk Gelişimi Programı, İstanbul, Türkiye

<sup>2</sup>Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Gelişimi Bölümü, Konya, Türkiye

### ÖZET

**Amaç:** Bu çalışmada üniversitelerin Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü kadrosundaki öğretim elemanlarının çalıştıkları alana yönelik görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desende gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunu Ankara, İstanbul, Konya ve Karaman'da bulunan üniversitelerin kadrosundaki 11 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Demografik bilgiler için "Kişisel Bilgi Formu" ve veri toplama aracı olarak ise araştırmacılar tarafından hazırlanmış yarı yapılandırılmış "Çocuk Gelişimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Çalıştıkları Alan ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesine Yönelik Görüşme Formu" kullanılmıştır. Verilerin analizi içerik analizi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

**Bulgular:** Öğretim elemanlarının kullandıkları müfredattaki teorik ve mesleki uygulamalı dersleri yeterli buldukları, tümünün müfredatlarının ÇUÇEP ile uyumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Fiziki koşullarla ilgili Yükseköğretim Yürütme Kurulu'nun belirlediği asgari koşullar dikkate alındığında standardize edilmiş aktif bir gelişimsel değerlendirme ve takip ünitesinin olmadığı, uygulamalı dersler için birçoğunun özel derslik kullandığı fakat bir kısmının da standart derslikte uygulamalar yaptığı ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin teorik ve uygulamalı derslerdeki performanslarını ortalama ve iyi olarak nitelendirdikleri belirlenmiştir. Genel olarak, bölüm içerisinde dengeli bir iş yükü dağılımı olduğunu, fakülte olarak talep edilen işlerin yapıldığını ve farklı bölümlerle etkinlik, çalışma ya da ders alışverişi için iş birliği içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir.

**Sonuçlar:** İki bölüm olarak yürütülen bu araştırmanın ilk aşamasında gelişimsel değerlendirme ve takip ünitesinin eksikliği dikkati çekmektedir. Müfredatların standardize bir program içeriğine sahip olduğu ve teorik/uygulamalı ders dağılımlarının dengeli olduğu ortaya çıkmıştır. İkinci aşamada ise çözülmesi gereken en önemli sorun mesleki kimlik belirsizliği, öğretim elemanı yetersizliğinin olmasına yöneliktir. Çözüm sürecinde de meslek yasası ile bölüm sınırlarının net bir şekilde çizilebiliyor olması ve birlikteliğin önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar kelimeler:** sağlık bilimleri fakültesi, çocuk gelişimi; öğretim elemanları

### ABSTRACT

**Aim:** This study aimed to examine the views of academic staff working in the Child Development Departments of the Faculties of Health Sciences at universities regarding their field of work.

**Methods:** This research was conducted using phenomenological design, one of the qualitative research methods. The study group consisted of 11 faculty members employed in universities located in Ankara, İstanbul, Konya, and Karaman. A "Personal Information Form" was used to collect demographic data, and a semi-structured "Interview Form for Examining the Opinions of Child Development Department Faculty Members Regarding Their Field of Work," prepared by the researchers, was used as the data collection tool. The data were analyzed using the content analysis method.

**Results:** It was found that the faculty members considered the theoretical and professional practice courses in their curricula to be sufficient and that all curricula were aligned with ÇUÇEP. In terms of physical conditions, considering the minimum requirements set by the Higher Education Executive Board, it was revealed that there was no standardized and active developmental assessment and follow-up unit. Most academic staff used special classrooms for practical courses, whereas some conducted practical activities in standard classrooms. It was also determined that the students' performance in theoretical and practical courses was described as average to good. Overall, the participants stated that the workload within the department was balanced, the tasks requested by the faculty were carried out, and they collaborated with other departments for activities, joint studies, or course exchanges.

**Conclusion:** In the first phase of this two-part study, the absence of a developmental assessment and follow-up unit stands out. It was found that the curricula had standardized program content and that the distribution of theoretical and practical courses was balanced. In the second phase, the most significant issue identified was the ongoing continuation of Open Education activities. In the solution process, it became evident that closing open education programs, clearly defining departmental boundaries through professional law, and ensuring unity were of great importance.

**Keywords:** faculty of health sciences; child development; academic staff

### Giriş

Üniversiteler fakülte, enstitü ve yüksekokul birimlerinden oluşan, bilimin doğasına, usul ve esaslara uygun, düşünce özgürlüğüne ve kamu tüzel kişiliğe sahip üst düzey eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık sunan yükseköğretim kurumlarıdır. Fakülteler ise kendisine bağlı birimlerin olduğu, üst düzey eğitim-öğretim sunan, bilimsel araştırma, çalışma ve danışmanlıkları olan yükseköğretime bağlı kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Üniversitelerin farklı fakülte ve birimleri kadrosunda da öğretim elemanları görev yapmaktadır. Öğretim elemanları; yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir (Yükseköğretim Kanunu Mad. 3/2547). Öğretim elemanları, bilime katkı sunabilmek için kendilerini sürekli olarak geliştirmelidirler. Öğretim elemanlarının kalitesini belirleyen unsurların başında da kendi alanlarında yeterli bilgiye sahip olmaları, kitap ve makale yazmaları ve önemli projelerde yer almaları gibi akademik başarılar bulunmaktadır (Saydan, 2008).

**Sorumlu Yazar / Corresponding Author:** Duygu Arıcı Doğan, İstinye Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Çocuk Gelişimi Programı, İstanbul, Türkiye

E-posta: duygu.arc95@gmail.com

Geliş tarihi / Received: 22.11.2025, Kabul tarihi / Accepted: 14.12.2025

\*Bu araştırma Uluslararası 6. Çocuk Gelişimi kongresinde özet bildirisi olarak sunulmuştur.

Bu akademik başarıların elde edilmesi için de bağlı bulundukları üniversitelerin gereken fiziki, ekonomik ve sosyal anlamda her türlü desteği sunması oldukça önemlidir.

Öğretim elemanlarının kadrosunda yer aldığı bölümlerden biri de Çocuk Gelişimi Bölümü'dür. Çocuk gelişimi bölümü öğretim elemanlarının; üniversitelerin Sağlık Bilimleri Fakülteleri'nde yer alan Çocuk Gelişimi bölümü, Eğitim Fakültelerinde yer alan Okul Öncesi Öğretmenliği, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliği bölümlerinde, Yüksekokul ve Meslek Yüksekokulları'nda yer alan Çocuk Gelişimi bölümlerinde ve ilgili olabilecek diğer bölümlere; Yüksek Öğretim Personel Kanunu, Öğretim Üyesi ve Öğretim Elemanı Kadrolarına yapılacak Atamalarda Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe sadık kalınarak atamaları gerçekleştirilir (YÖK, 2018). Çocuk gelişimi bölümünün varlığı çok eski yıllara dayanıyor olsa da günümüzde yeni bir kavrammış gibi düşünülmektedir. Çocuk Gelişimi ve Eğitimi bölümü Yükseköğretim Kurulu (YÖK) kararıyla 1987 yılında "Çocuk Sağlığı ve Eğitimi", 1996 yılında yine YÖK kararıyla "Çocuk Gelişimi ve Eğitimi", 2007 yılında ise Sağlık Bilimleri Fakültesine bağlanarak "Çocuk Gelişimi" olarak yeniden yapılandırılmıştır (Hacettepe Üniversitesi, 2020).

Çocuk gelişimi bölümü; çocuğun doğumdan yetişkinliğe kadar olan süreçte biyolojik, psikolojik ve duygusal açıdan yaşadığı değişiklikleri konu alan eğitim, psikoloji ve sağlık bilimleri disiplinleriyle ilişkili akademik bir programdır. Çocuk Gelişimi bölümü lisans eğitiminin standartlaştırılması için ulusal bir çekirdek program (ÇUÇEP) oluşturulmuştur. Bu program, Türkiye'de her üniversitenin çocuk gelişimi lisans programının oluşturulması ve iyileştirilmesinde temel alacağı bir çerçeve program olarak değerlendirilmektedir (Doğan-Keskin ve Bayhan, 2020). Çocuk gelişimi programı; 0-18 yaş aralığındaki normal gelişim gösteren, özel eğitim gereksinimi olan, korunmaya ihtiyacı olan (kurumda yaşayan, çalışan, mülteci ve suça sürüklenmiş çocuklar vb.) ve hastanede yatarak tedavi gören çocukların tüm gelişim alanlarına (bilişsel, dil, motor, sosyal-duygusal ve öz bakım) yönelik tarama, değerlendirme, gelişimsel tanılama, izlem ve takip yapmaya yönelik aynı zamanda bakım verenlere, ebeveynlere ve eğitimcilere gerekli danışmanlık hizmeti sağlamayı amaçlayan teorik ve uygulamalı müfredatı ile geniş çerçevede bir eğitim sunmaktadır. Öğrenciler bu programdan "Çocuk Gelişimci" ünvanı alarak mezun olmaktadır. Çocuk gelişimciler; sağlık, eğitim, sosyal hizmet, adalet alanında çalışabildiği gibi belediyeler, belediyelere bağlı merkezler, sivil toplum kuruluşları ve özel merkezlerde de çalışabilmektedirler. Kısacası çocuk gelişimciler çocuğun var olduğu her alanda mesleki yeterliliklerine göre görev alabilirler (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı, 2008; Çocuk Koruma Kanunu, 2005; Gençler ve Yüksel, 2016; Sağlık Bakanlığı, 2014). Bu meslek elemanlarını yetiştirmek de öğretim elemanlarının görev ve sorumlulukları arasında yer almaktadır. Çocuk gelişimi bölümleri hem Sağlık Bilimleri Fakültesinin altında hem de Sağlık Yüksekokulları ve Sağlık Meslek Yüksekokullarının altında olduğu gibi Açıköğretim ve açık ve uzaktan eğitim fakültesi altında da yakın döneme kadar yer almaktaydı. Açık ve uzaktan eğitimi bir dönem varlığını sürdürmüş olsa da geldiğimiz noktada Çocuk Gelişimi bölümünün sağlık alanında varlığını sürdürmesi gerektiği anlaşılmış ve bu uzaktan eğitim sürecinin durdurulması uygun görülmüştür. Öyle ki Üniversiteler Arası Kurul'un (ÜAK) 2024 yılında yayınladığı doçentlik kriterleri başvuru kılavuzunda da Çocuk Gelişimi Bölümü sağlık alanına taşınmıştır. Bu bilgi de dikkate alındığında çocukla çalışan ve çalışacak olan tüm meslek gruplarının mutlaka örgün ve uygulamalı eğitimlerine devam etmesi oldukça önemlidir. Türkiye'de Sağlık Bilimleri Fakültesi altında lisans programı açık olan 42 devlet, 18 vakıf olmak üzere toplamda 60 üniversite bulunmaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024). Devlet üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi kadrosunda 17 profesör, 34 doçent, 71 doktor öğretim üyesi, 3 öğretim görevlisi ve 55 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinin Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü kadrosunda ise 20 profesör, 9 doçent, 45 doktor öğretim üyesi, 10 öğretim görevlisi ve 33 araştırma görevlisi bulunmaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024). Ancak bu kadrolardaki öğretim elemanlarının tamamı çocuk gelişimi alanında eğitimi tamamlamış değildir.

Tüm bu bilgiler dikkate alındığında Çocuk Gelişimci yetiştirmek öğretim elemanları için oldukça önemli ve değerli görülmektedir. Çocukla çalışan meslek gruplarının eğitim sürecini başarılı bir şekilde tamamlaması ve mesleğe adım atmadan önce edindiği bu teorik bilgileri uygulamalı dersler, mesleki uygulamalar/stajlarla pratiğe dökme şansı bulması önemli konular arasında yer almaktadır. Burada, üniversitelerin kadrosundaki öğretim elemanlarına uygun fırsat ve imkan sunması oldukça önemlidir. Yeterli uygulama alanına, gerekli ekipmana, uygun fiziki koşullara sahip olabilen öğretim elemanları da böylece öğrencilere teorik bilginin pratiğe dönüştürmesi için olanak sağlayabilecektir.

Bu araştırmada üniversitelerin Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü kadrosundaki öğretim elemanlarının çalıştıkları alana yönelik görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda üniversitelerin Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü kadrosundaki öğretim elemanlarının çalıştıkları alana yönelik görüşleri nelerdir? sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Araştırmanın alt problemlerini ise;

1. Öğretim elemanlarının kadrosunda yer aldıkları Çocuk gelişimi bölümünün müfredatına yönelik görüşleri nelerdir?
  2. Öğretim elemanlarının kadrosunda yer aldıkları üniversitenin fiziki koşullarına yönelik görüşleri nelerdir?
  3. Öğretim elemanlarının öğrencilerine yönelik görüşleri nelerdir?
  4. Öğretim elemanlarının idari (yönetimsel) ve bölüm içi alanlarda yaşadıklarına yönelik görüşleri nelerdir?
  5. Öğretim elemanlarına göre çocuk gelişimi alanında öncelikli çözülmesi gereken en önemli sorunun ne olduğu ve çözüm önerileri nelerdir?
- soruları oluşturmaktadır.

## Yöntem

### Araştırmanın modeli

Bu araştırma üniversitelerin Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü kadrosundaki öğretim elemanlarının çalıştıkları alana yönelik görüşlerinin alınması amacı ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca alanla ilgili sorun ve çözüm önerilerine yönelik görüşlerinin incelenmesi de çalışmanın ikinci amacını oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Bu desende katılımcıların ilgili konu ya da fenomene yönelik deneyim, düşünce ve görüşlerinin genel çerçevede derinlemesine tanımlanması sağlanmaktadır (Creswell, 2013). Fenomenoloji bireysel bakış açılarına dayalı olarak kişisel görüşleri ve deneyimleri vurgulamayı amaçlamaktadır (Ersoy, 2016). Bu araştırma kapsamında da öğretim elemanlarının çocuk gelişimi alanında

yaşadıklarına yönelik görüşlerini derinlemesine inceleme fırsatı sunacağı için nitel yöntem tercih edilmiştir.

### Araştırmanın çalışma grubu

Araştırmada kolay ulaşılabilir durum örneklemeinden yararlanılmıştır. Nitel araştırmaların destekleyicisi olan amaçlı örnekleme yöntemi; çalışmanın amacına uygun derinlemesine araştırma yapılması ve zengin bilgi içeriği sunulmasına olanak sağlar (Büyüköztürk vd., 2012). Kolay ulaşılabilir durum örnekleme ise araştırmacıya hız ve kolaylık sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu bağlamda araştırmanın çalışma grubunu Ankara, İstanbul, Karaman ve Konya illerindeki üniversitelerin Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü kadrosunda yer alan ve mail aracılığı ile ya da yüz yüze ulaşılabilen, çalışmaya katılmayı kabul eden öğretim elemanları oluşturmuştur. Bu illerin seçilmesinin amacı, bölümün temellerinin atıldığı ve köklü değişimlere şahitlik eden aynı zamanda diğer il ve üniversitelere göre de kadrosunda çocuk gelişimi alanında lisans ve lisansüstü eğitimi tamamlamış öğretim elemanlarına sahip olmasıdır (Ankara ve Konya). Ek olarak araştırmacılar için kolay ulaşılabilir olması nedeniyle İstanbul ve Karaman da dahil edilmiştir. Mail gönderilen ya da yüz yüze görüşülen öğretim elemanları iş yoğunluğu ve farklı sebepler nedeniyle araştırmaya katılmayı reddettiğinden ve maile dönüş yapmayanlar olduğundan araştırma çalışmaya katılmayı kabul eden 11 öğretim elemanı ile gerçekleştirilmiştir. Ek olarak araştırmacılar, bu araştırmada ortaya çıkan kavramların birbirini tekrar ettiğini fark etmişler ve örneklemin yeterli doygunluğa ulaştığını düşündükleri için de veri toplama işlemini sonlandırmışlardır. Nitel araştırmalarda özellikle az araştırılmış ya da hiç çalışılmamış olay, olgu ve durumlar karşısında araştırmacı, araştırmada ortaya çıkan kavramlar ve süreçlerin birbirini tekrar etmeye başlaması halinde yeterli sayıda kaynağa ulaştığına karar verebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Böylece çalışma grubu 22-65 yaş arasındaki Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü kadrosunda Çocuk Gelişimi/Çocuk Gelişimi ve Eğitimi alanında eğitimi tamamlamış ya da devam eden öğretim elemanlarından oluşmuştur. Araştırmanın sınırlılığı olarak; belirlenen illerde üniversitelerin farklı fakültelerindeki kadrolarda görevli olan öğretim elemanları ve belirlenen iller dışındaki üniversitelerin öğretim elemanları çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanları görüşme sırasına göre kod adı verilerek (birinci görüşme K1,....., ..... , on birinci görüşme K11 şeklinde) ifade edilmiştir. Tablo 1’de öğretim elemanlarının demografik bilgileri yer almaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Bilgileri

| Kod adı | Cinsiyet | Yaş | İl       | Ünvan      | Eğitim düzeyi     | Kıdem  | Kurum  | Kurumdaki görev süresi |
|---------|----------|-----|----------|------------|-------------------|--------|--------|------------------------|
| K1      | K        | 27  | Ankara   | Arş. Gör   | Doktora öğrencisi | 1 yıl  | Vakıf  | 1 yıl                  |
| K2      | E        | 28  | İstanbul | Arş. Gör   | Doktora öğrencisi | 4 yıl  | Vakıf  | 1,5 yıl                |
| K3      | K        | 38  | Karaman  | Dr.        | Doktora mezunu    | 13 yıl | Devlet | 13 yıl                 |
| K4      | E        | 38  | Karaman  | Dr.        | Doktora mezunu    | 13 yıl | Devlet | 2 yıl                  |
| K5      | K        | 29  | Ankara   | Arş. Gör.  | Doktora öğrencisi | 4 yıl  | Devlet | 4 yıl                  |
| K6      | K        | 36  | İstanbul | Dr.        | Doktora mezunu    | 10 yıl | Vakıf  | 5 yıl                  |
| K7      | K        | 40  | Ankara   | Dr.Arş.Gör | Doktora mezunu    | 15 yıl | Devlet | 15 yıl                 |
| K8      | K        | 60  | İstanbul | Dr.        | Doktora mezunu    | 11 yıl | Vakıf  | 4 yıl                  |
| K9      | K        | 62  | Konya    | Doç.       | Doktora mezunu    | 25 yıl | Devlet | 25 yıl                 |
| K10     | K        | 27  | İstanbul | Arş. Gör   | YL mezunu         | 4 yıl  | Vakıf  | 4 yıl                  |
| K11     | E        | 39  | Konya    | Doç.       | Doktora mezunu    | 14 yıl | Devlet | 14 yıl                 |

Doç.; doçent, Dr.; doktor öğretim üyesi, Arş. Gör.; araştırma görevlisi, Dr. Arş. Gör.; doktor araştırma görevlisi

Tablo 1’e göre katılımcıların 3’ü erkek, 8’i kadındır. Akademik ünvanları incelendiğinde 2’si doçent, 4’ü doktor öğretim üyesi, 4’ü araştırma görevlisi ve 1’i de doktora mezununu tamamlamış doktor araştırma görevlisidir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise 7’si doktora mezunu, 3’ü doktora öğrencisi, 1’i de yüksek lisans mezunudur. Üniversitelerin bulundukları illerin dağılımına bakıldığında 4’ü İstanbul, 3’ü Ankara, 2’si Konya ve 2’si Karaman’dadır. Mesleki kıdemlerinin en fazla 25 yıl en az 1 yıl şeklinde olduğu ortaya çıkmıştır. Şu an çalıştıkları üniversitedeki çalışma sürelerinin de en fazla 25 en az 1 yıl olduğu söylenebilir. Üniversitelerin 6’sı devlet, 5’i vakıf üniversitesi olarak nitelendirilmektedir.

### Veri toplama araçları

Verilerin toplanması aşamasında, öğretim elemanlarının kişisel bilgilerini almak için yaş, eğitim durumu, unvan, kıdem gibi soruları içeren “Kişisel Bilgi Formu” ve araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan öğretim elemanlarının çalıştıkları alana yönelik görüşlerini alabilmek için “Çocuk Gelişimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Çalıştıkları Alan ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesine Yönelik Görüşme Formu” kullanılmıştır. Form araştırmacılar tarafından literatür incelemesi yapılarak hazırlanmıştır ve çocuk gelişimi alanında nitel çalışmaları bulunan bir doçent, bir doktor öğretim üyesi ve iki çocuk gelişimi uzmanından uzman görüşü alınarak görüşme formuna son hali verilmiştir. Form iki bölümden oluşmaktadır. Bu formun ilk bölümünde öğretim elemanlarının müfredata, fiziki koşullara, öğrencilere yönelik görüşleri ve idari (yönetimsel) ve bölüm içi yaşadıklarına yönelik görüşlerini içeren 16 soru yer almaktadır. Örneğin; “Çocuk gelişimi alanına yönelik müfredatınızda yer alan derslerin yeterliliği hakkındaki görüşleriniz nelerdir?”, “Kurumdaki çalışma alanınızın fiziki imkanları ve donanımı hakkındaki görüşleriniz nelerdir?” şeklindedir. İkinci bölümde ise Çocuk Gelişimi alanında çözülmesi gereken en önemli sorunun ne olduğuna ve çözümüne yönelik görüşlerini içeren 1 soru yer almaktadır.

### Veri toplama süreci

Etik izin alındıktan sonra belirlenen illerdeki üniversitelerin sitelerinde Çocuk Gelişimi Bölümü akademik kadrosu bilgileri araştırılmıştır. Bu bilgiler aracılığı ile kadroda yer alan öğretim elemanlarına mail yolu ile ulaşılarak çalışmanın amacı ve kapsamına yönelik bilgi verilmiştir. Bir bölümüne de yüz yüze erişim imkanı olduğundan bir araya gelerek çalışmanın amacı ve kapsamına yönelik bilgi verilmiştir. Geri dönüş sağlayan ve çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden öğretim elemanları ile Zoom platformu üzerinden ya da yüz yüze randevu tarihi belirlenerek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler katılımcıların izni ile kayıt altına alınmıştır. Ek olarak görüşmeye başlamadan önce de katılımcılardan ses kaydı almak ve çalışmaya gönüllü katıldıklarını onaylamak adına sözlü onam alınmıştır. Tablo 2'de katılımcılarla yapılan görüşmeler tarih ve süre olarak sunulmuştur.

**Tablo 2.** Görüşme takvimi

| Kod adı | Görüşme tarihi | Görüşme süresi | Platform |
|---------|----------------|----------------|----------|
| K1      | 08.04.2024     | 23 dk          | Zoom     |
| K2      | 10.04.2024     | 28 dk          | Zoom     |
| K3      | 15.04.2024     | 35 dk          | Zoom     |
| K4      | 16.04.2024     | 27 dk          | Zoom     |
| K5      | 16.04.2024     | 35 dk          | Zoom     |
| K6      | 17.04.2024     | 23 dk          | Zoom     |
| K7      | 24.04.2024     | 30 dk          | Zoom     |
| K8      | 25.04.2024     | 30 dk          | Zoom     |
| K9      | 26.04.2024     | 26 dk          | Yüz yüze |
| K10     | 28.04.2024     | 25 dk          | Zoom     |
| K11     | 03.05.2024     | 34 dk          | Yüz yüze |

Tablo 2'ye göre görüşmeler 8 Nisan- 3 Mayıs 2024 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. K9 ve K11 ile yüz yüze görüşmeler yapılmış diğer katılımcılarla Zoom platformu üzerinden görüşmeler sağlanmıştır. Görüşme süreleri 23-35 dakika aralığında değişmektedir.

#### Verilerin analizi

Veri analizi sürecinde içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizi, nitel veri toplama araçları ile toplanan verilerin ayrıntılı olarak incelenmesinde kullanılan bir analiz yöntemidir (Baltacı, 2019). Bu analiz yönteminde, kategoriler ve temalara ulaşmaya çalışılır ve veri setinde sıklıkla tekrarlanan kodlar ortaya çıkarılır. Kodlardan kategorilere ve kategoriden ise temalara gidilir (Creswell, 2002). Bu çalışmada öncelikle toplanan veriler yazılı ortama aktarılmış ve yazıya dökülen metinler verilen cevaplar doğrultusunda temalar halinde sınıflandırılmıştır. İki araştırmacıda veri setini ayrı ayrı kodladıktan sonra kodlamalar ve kod tanımları karşılaştırılarak kodlar üzerinde ortaklaşılması sağlanmıştır. Böylece iki araştırmacının veri setini ayrı ayrı kodlamaları ile daha zengin bir kodlama tablosuna ulaşılması amaçlanmaktadır. Veri setinden basit seçkisiz yöntemle seçilen K2, K5, K7, K9, K10 ve K11'in verileri ve araştırmacılar tarafından hazırlanmış kod seti nitel araştırmaları olan alan uzmanı ile paylaşılarak veri setlerini kodlaması istenmiştir. Uzman kodlaması ile araştırmacıların kodladığı veri seti karşılaştırılarak değerlendiriciler arası güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Örneğin; öğrenci performansı temasındaki iki kod gerekli görülmediği için diğer kodlamalarla birleştirilebileceği anlaşılarak kodlama yeniden düzenlenerek ortak görüş sağlanmıştır. Uzmanın kodlaması ile araştırmacıların kodladığı veri seti karşılaştırılarak Miles ve Huberman modeline göre Görüş birliği / (Görüş birliği+Görüş ayrılığı) x 100 formülü ile değerlendiriciler arası güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Kodlama denetimine göre kodlayıcılar arası görüş birliğinin en az %80 olması beklenmektedir (Cooper, Heron ve Heward, 1987). Araştırmanın kodlayıcılar arası güvenilirliği %89,8 olarak bulunmuştur. İç geçerlilik için ise katılımcı teyidi gerçekleştirilmiştir.

#### Araştırmanın etik boyutu

İstinye Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 2024-02 toplantı sayılı 11 karar numarası ile etik izin alınmıştır.

#### Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde sağlık bilimleri fakültesi çocuk gelişimi bölümü kadrosundaki öğretim elemanlarının çalıştıkları alana yönelik görüşlerine ilişkin veri analizi sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur. Yöneltilen sorulara birden fazla yanıt verdiklerinde her cevap ayrı şekilde değerlendirilmiştir. Bu nedenle tablolarda farklı temalarda aynı katılımcıları görmek mümkündür. Katılımcıların kendi ifadeleri tırnak içinde ve her katılımcının kod adı (K1, K2, ...) cümle başında yer alacak şekilde aktarılmıştır. İlk bölümde müfredat, fiziki koşullar, öğrencilere yönelik görüşler, idari ve bölüm içi işleyiş yer alırken ikinci bölümde sorun ve çözüm önerilerine yer verilmiştir.

#### I.Bölüm

##### Öğretim elemanlarının kadrosunda yer aldıkları üniversitenin müfredatına yönelik görüşleri

**Tablo 3.** Öğretim elemanlarının müfredata yönelik görüşleri

| Tema                                                            | Alt tema     | Katılımcı                                |
|-----------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------|
| <b>Ders yeterliliği</b>                                         | Yeterli      | K1, K2, K3, K4, K5, K7, K8, K11          |
|                                                                 | Düzenlenmeli | K1, K6, K9                               |
|                                                                 | Yetersiz     | K10                                      |
| <b>Mesleki uygulama/stajların yeterliliği</b>                   | Yeterli      | K1, K2, K3, K4, K5, K7, K8, K9, K10, K11 |
|                                                                 | Düzenlenmeli | K6                                       |
| <b>Sahaya çıkmadan önce alınması gereken ön koşullu dersler</b> | Ön koşullu   | K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K11      |
|                                                                 | Ön koşulsuz  | K1, K10                                  |

**ÇUÇEP Uyumluluğu****Uyumlu****K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11**

Tablo 3'e göre öğretim elemanlarının derslerin yeterliliğine yönelik görüşleri "yeterli, düzenlenmeli, yetersiz" şeklinde; mesleki uygulama/stajların yeterliliğine yönelik görüşleri "yeterli, düzenlenmeli" şeklinde; ön koşullu derslere yönelik görüşleri "ön koşullu, ön koşulsuz" şeklinde; müfredatın ÇUÇEP uyumluluğuna yönelik görüşleri de "uyumlu" şeklinde alt temalarla açıklanmıştır.

Müfredattaki derslerin yeterli olduğunu "**K2**; bizim bölümün müfredatını geçen sene güncelledik. Şimdiki hali ile gayet yeterli olduğunu düşünüyorum. Güncel konulara ilişkin derslerimiz de müfredatta yer almaktadır." şeklinde ifade ederken, "**K8**; çocuk gelişimi alanında ihtiyaç duyulan ihtiyaç analizi sonucunda ortaya çıkan dersler bence son derece yeterli ama her bi alan bir uzman istiyor bu derslerin her birinde uzmanlaşmış kişilerin olması son derece önemli" şeklinde, "**K11**; derslerin yer aldığını biliyoruz derslerin içeriğine baktığımızda yeterli olduğunu düşünüyorum bir sorun olduğunu düşünmüyorum hatta son dönemde yaptığımız revize çalışmaları ile daha çok sağlık alanındaki çocuk gelişimcilerin ihtiyaçlarını karşılayacak birçok seçmeli dersleri müfredatımıza ekledik." şeklinde ifade etmiştir. Düzenlenmesi gerektiğini "**K6**; müfredatta yer alan derslerden bazılarının çok tekrarı olduğunu düşünüyorum özellikle sağlıkla ilgili dersler sayısı çok fazla onların birkaç ders adı altında toparlanacak bilgi ve becerileri olduğunu düşünüyorum" cümlesi ile "**K9** ise; ders çeşitliliğinin olması güzel ama bazen benzer içeriklerin olduğu dersler oluyor bunların toparlanması gerekiyor diye düşünüyorum her dönem böyle bir ihtiyaç doğuyor açıkçası derslerin kredileridir içerikleridir ihtiyaç olan şey uygulamaya daha fazla önem verilmesi" cümlesiyle açıklamıştır. "**K10**; Müfredattaki ders sayımız yönetim tarafından azaltılmıştı. Bu nedenle bazı dersleri kaldırmak durumunda kaldık. Bu nedenle tamamen yeterli olduğunu söyleyemem" cümlesi ile müfredattaki derslerin yetersiz olduğunu ifade etmiştir.

Mesleki uygulama/stajlara yönelik "**K3**; Kağıt üzerinde bizce şahane oldu ama uygulamaya gidildiğinde sıkıntı yaşayacağımızı düşünüyoruz sebebi de şu uygulama alanlarımız kısıtlı henüz öğrencimiz olmadığı ve uygulamaya gönderdiğimiz zaman ne tür aksaklıklarla karşılaşacağımızı bilmediğimiz için bizce yeterli" olarak ifade ederken, "**K7**; alan içi zorunlu derslerimiz var hem pratik hem uygulamaya yönelik o yüzden çok dolu dolu eğitim aldıklarını söyleyebilirim mesela 1.sınıftan itibaren her dönem en az bir tane uygulamaları var ve zorluk derecesine göre derecelendirdik biz bu stajları adım adım öğreniyorlar 4.sınıfa kadar bunun içinde topluma hizmet stajı var 1.sınıfta 2.sınıfta gelişim gözlemleri stajı yapıyorlar özel eğitim stajı var 4.sınıfa geliyorlar sağlık kurumları stajı yapıyorlar bir de yaz stajımız var" cümleleri ile ifade etmiştir. Düzenlenmesi gerektiğini "**K6**; Şimdi bizim hem uygulamalarımız var yani staj adıyla geçmiyor ama hem de bazı derslerin kendi uygulamaları var bu derslere yönelik altyapı yeterli olsa müfredatımızda alınan eğitimle sahada çocuk gelişimcilerin çalışma alanları tam olarak örtüşmüyor pratikte psikologların süpervizyon çalışmaları oluyor aynı şey çocuk gelişimciler için de olmalı" cümlesiyle aktarmıştır.

Sahaya çıkmadan önce müfredatta öğrencilerin alması gereken ön koşullu dersler olduğunu "**K4**; örneğin okulöncesi kurumlarda staja çıkmadan önce kurumların işleyiş bilgisine sahip olmalı ya da özel eğitimde uygulamaya çıkmadan önce bu çocukların özelliklerini biliyor olmalı bu noktada uygulamalı dersleri müfredata yerleştirirken öncesinde uygulamaya yönelik belli ön koşul dersleri almış olacak şekilde düzenledik" şeklinde, "**K5**; önkoşul dersler bir programın zaten olmazsa olmasıdır teorik derslerde bunu bir şekilde öğreniyorlar işte ders başarı notunun karşılığı olması gibi çocuk gelişimci adayının da birtakım ön koşullu dersleri mesela özel eğitim stajı için alması gereken özel eğitimle ilgili dersler var ya da yaz stajı ile ilgili temel gelişim derslerini alma koşulu var" şeklinde ifade etmiştir. Derslerin ön koşulsuz olduğunu ise "**K1**; şöyle vakıf üniversitesinde stajlar için ön koşul bulunmuyor bunun uygulanması için senatoda görüşmeler devam ediyor önümüzdeki yıl bunun mevzuata eklenerek uygulanması planlanıyor ön koşul bir kısıtlılık olarak görüyorum çünkü anatomiden geçemeyen bir öğrencinin sağlık stajına çıkmaması gerekiyor" cümlesi ile açıklamıştır.

ÇUÇEP ile uyumlu olduğunu "**K7**; uyumlu uzun yıllar zaten uyum için çalışıldı şu an uyumlu hale getirildi bunun da güzel bir çaba olduğu düşünüyorum bu programla birlikte açıkçası bir standartlaştırma getirilmeye çalışılıyor." şeklinde "**K10**; %70 oranında uyumlu olmasına dikkat edilerek hazırlandığını söyleyebilirim. Hazırlanırken program esas alınmıştı." şeklinde ifade etmiştir.

**Öğretim elemanlarının kadrosunda yer aldıkları üniversitenin fiziki koşullarına yönelik görüşleri****Tablo 4.** Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitenin fiziki koşullarına yönelik görüşleri

| Tema                                         | Alt tema         | Katılımcı                    |
|----------------------------------------------|------------------|------------------------------|
| <b>Çalışma alanının fiziki koşulları</b>     | Yetersiz         | K2, K3, K4, K7, K8, K10, K11 |
|                                              | Yeterli          | K1, K5, K6, K9               |
| <b>Gelişimsel değerlendirme için ünite</b>   | Aktif ünite      | K5, K7                       |
|                                              | Pasif ünite      | K1, K2, K8, K9, K11          |
|                                              | Ünite bulunmama  | K3, K4, K6, K10              |
| <b>Uygulamalı dersler için özel bir alan</b> | Özel derslik     | K2, K5, K6, K7, K9, K10,     |
|                                              | Standart derslik | K1, K3, K4, K8, K11          |

Tablo 4'e göre fiziki koşullar için asgari koşullar dikkate alınarak üniversite bünyesinde bölüme ait bir gelişimsel değerlendirme ve takip ünitesinin varlığına yönelik görüşleri "aktif ünite, pasif ünite, ünite bulunmama" şeklinde; uygulamalı dersler için özel bir alan kullanımlarına yönelik görüşleri "özel derslik, standart derslik" şeklinde; kendi çalışma alanlarının fiziki koşullarına yönelik görüşleri "yeterli, yetersiz" şeklinde alt temalar altında açıklanmıştır.

Kendi çalışma alanlarının fiziki koşullarının yetersiz olduğunu "**K3**; Ben odamda bir oda arkadaşıyla beraber kalıyorum bölümün işlerini yürütebilmem için bir idari oda verilmedi ben bir bilgisayarı zor temin ettim bunun yanı sıra bir yazıcıya ihtiyacım var ben evden getirdim fiziki şartlar konusunda aslında rahat çalışma imkanı sağlayamadığını söyleyebilir çok ciddi eksiklikleri var." ve "**K7**; Yani şöyle biz kalabalık bir bölümüz ve dar bir kat yapımız var mesela benim kendime ait bir odam yok iki kişiyiz bence herkesin çalışmalarını sürdürebilmesi için kendine ait bir odasının olması gerekiyor." cümleleri ile ifade etmişlerdir. Yeterli olduğunu ise "**K5**; Şöyle hali hazırda hepimizin çalışma masası yazıcısı bilgisayarı mevcut bu anlamda büyük bi odadayım üç kişiyiz odada şu an fiziki koşullar nezdinde iyi bir çalışma ortamında arkadaşlarımla paylaşıyorum." ve "**K9**; Ben kısa süreli oluyorum ama sonuçta bize bir bilgisayar ve masa yetiyor onunla ilgili bir sıkıntı yok hocaların olduğu kat imkanlar yeterli, ihtiyaç olanlar mevcut." cümleleri ile açıklamıştır.

Gelişimsel değerlendirme ve takip yapabilmek için aktif bir ünite kullanıldığını "**K5**; bizim ünitelerimiz var ve bu ünitelerde aktif gelişimsel değerlendirme alınıyor ve prosedürlerin hepsi gerçekleştiriliyor ve bu ünitelerde bizler görev alıyoruz yani bölüm hocaları olarak gelişimsel değerlendirme alıyoruz aslında bu ünitelerden çok daha fazlası var aslında böyle spesifik olarak alanda uzmanlaşmayı fırsat verecek düzeyde dizayn edilmiş" cümlesi ile, "**K7**; bence biz bu kriteri karşılıyoruz çünkü Gelişimsel değerlendirme odamız var bebeklik ünitemiz var büyük yaş gelişim ünitemiz var küçük yaş gelişim ünitemiz var dil gelişim ünitemiz var üstün potansiyelli çocuklar için ünitemiz var hem normal gelişen hem de özel gereksinimli çocuklarla çalışıyoruz zaten zamanında çok büyük bir altyapı projesi yaparak dizayn ettik o yüzden oturmuş bir düzenimiz var." cümlesi ile açıklamıştır. Ünite olsa da pasif olduğunu "**K2**; bizim bölüme ait kriterleri karşılayan sadece gelişimsel tanı, değerlendirme ve çocuk odaklı aile danışmanlığı ünitesi

mevcuttur. Fakat bu üniteyi de gerek dersler kapsamında gerek toplumsal katkı bağlamında aktif olarak kullanmamaktayız.” şeklinde açıklamıştır. Ünite olmadığını ise “**K6**; henüz yok oluşum aşamasında biz bunların standartlarını nasıl olması gerektiğini ilettik yeni binaya taşınırken de bunların planlamasını ilettik bunların olması gerekiyor bu zaten hem asgari koşul hem de içinin de doldurulması gereken bir koşul.” cümlesi ile aktarmıştır.

Uygulamalı dersler için özel bir derslik kullandıklarını “**K7**; uygulamalı dersler için de özel eğitim kapsamında mesela özel eğitim ünitem vardı ünitelerde de staj yapma imkanı veriyoruz çocuklara drama salonumuz var.” ve “**K10**; yalnızca bir adet atölyemiz bulunmakta. Çocuk ve oyun dersi ile eğitimde materyal geliştirme dersleri için kullanılıyor.” cümleleri ile açıklamıştır. Standart dersliklerde uygulamalı derslere devam ettiklerini ise “**K1**; şu an mevcutta onlar için özel bir dersliğimiz yok tipik normal herkesin ders işlediği sınıflarda ders işleniyor.” cümlesi ile ifade etmiştir.

#### Öğretim elemanlarının bölümdeki öğrencilere yönelik görüşleri

**Tablo 5.** Öğretim elemanlarının öğrencilere yönelik görüşleri

| Tema                                                | Alt tema                        | Katılımcı                                        |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|
| Öğrencilerin teorik derslerdeki performansı         | Ortalama<br>Yetersiz<br>Yeterli | K1, K5, K6, K11<br>K2, K3, K8, K9<br>K4, K7, K10 |
| Öğrencilerin uygulamalı derslerdeki performansı     | İyi<br>Yetersiz<br>Ortalama     | K1, K4, K5, K8, K10<br>K2, K7, K9<br>K6, K11     |
| Öğrencilerin çocuk gelişimi bölümüne olan tutumları | Olumlu<br>Olumsuz<br>Belirsiz   | K1, K2, K5, K6, K7, K9, K10, K11<br>K4<br>K3, K8 |

Tablo 5’e göre öğrencilerin teorik derslerdeki performansına yönelik ifadelerinden “ortalama, yetersiz ve yeterli” şeklinde; uygulamalı derslerdeki performansına yönelik ifadelerinden “iyi, yetersiz, ortalama” şeklinde; öğrencilerin çocuk gelişimi bölümüne olan tutumlarına yönelik ifadelerde “olumlu, olumsuz, belirsiz” şeklinde alt temalar elde edilmiştir.

Öğrencilerin teorik derslerdeki performanslarını ortalama olarak nitelendiren “**K1**; teorik derslerde öğrencilerin ortalama bir dağılımı vardır düşük alanlarda var yüksek alanlarda var sınavların dersleri gözeterek yapıldığını düşünüyorum.” şeklinde, iyi olarak nitelendiren “**K7**; yani bana göre iyi gayet iyiler yani tabi ki hiç anlamayan hiç verdiğini sana yansıtmayan öğrenci de oluyor derse katılım konusunda bazen öğrencileri darlıyorum en azından bir çabaları var ben de bunu olumlu olarak görüyorum.” ve “**K4**; teorik derslerdeki performanslarını yeterli buluyorum, ilgililer merak ediyorlar lisans düzeyindeki öğrenci arkadaşlar öğrenmek için daha emek veriyorlar çaba sarf ediyorlar.” şeklinde, yetersiz olarak nitelendiren “**K2**; öğrencilerin performansı konusunda en önemli sorun bence öğrencilerin ilgisizliği. Belki de bu kuşakla ilgilidir bilemiyorum. Fakat temel sorunun ilgisizlik olduğunu düşünüyorum.” şeklinde, “**K8**; Çok kalabalık gruplarla derse giriyoruz ama bazı gruplarda öğrenci az bile olsa temel alanda yetersiz olduğu için diğer derslerde aldığı dersi de tekrar etmek zorunda kalıyorsunuz.” şeklinde açıklamıştır.

Uygulamalı derslerdeki öğrenci performanslarını iyi olarak nitelendiren “**K8**; Aslında uygun bir ortam bulurlarsa gayet iyi mesela en son öğretmenlik uygulamasında gözleme gittim dün orda bile gayet iyiydi.” Şeklinde, ortalama olarak nitelendiren “**K6**; Orta seviye diyebilirim yani.” şeklinde, yetersiz olarak nitelendiren “**K9**; Kendilerini biraz pasif buluyorlar uygulamalarda ben onu görüyorum tabi ki iyi rol modellere ihtiyaçları var.” şeklinde, ilgisiz olarak nitelendiren “**K2**; bu derslere ilgi de teorik dersler gibi düşük görünüyor. Öğrencilerin uygulama dosyaları incelendiğinde ilgisizlik ve özensizlik açıkça görülmektedir.” şeklinde açıklamıştır.

Öğrencilerin çocuk gelişimi bölümüne yönelik tutumlarını olumlu olarak nitelendiren “**K5**; genel olarak ben olumsuz olduğunu düşünmüyorum çünkü mümkün olduğunca öğrencilerimizin kendilerini ifade edebilmelerine olanak tanıyan öğrenci dostu mu diyim bir problemleri olduğunda ulaşabilecekleri bir yapı mevcut burayı isteyerek bilerek tercih eden bir öğrenci günün sonunda sürecini memnun bir şekilde tamamlıyor.” ve “**K10**; derslere geldikçe, uygulama yaptıkça bölümlerini daha çok içselleştiriyorlar daha çok seviyorlar.” Şeklinde ifade ederken “**K4**; bazı alanla ilgili yaşanan sıkıntılı süreçler genel itibarıyla alana karşı tutumlarını olumsuz etkiliyor.” şeklinde olumsuz olduğunu ifade etmiştir. Belirsiz olduğunu ise “**K8**; öğrenciler aslında şöyle bir ikilem yaşıyor ben öğretmen mi olmak istiyorum ben hastane de mi çalışmak istiyorum hangisi için donanımım daha fazla gibi...” cümlesiyle aktarmıştır.

#### Öğretim elemanlarının idari (yönetimsel) ve bölüm içi alanlarda yaşadıklarına yönelik görüşleri

**Tablo 6.** Öğretim elemanlarının idari (yönetimsel) ve bölüm içi alanlara yönelik görüşleri

| Tema                                                             | Alt tema                                                                          | Katılımcı                                                      |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| İdari personellerle olan bölüm içi iş birlikleri                 | Olumlu iletişim<br>İletişimsizlik<br>İşleyişte sorun                              | K1, K5, K7, K10, K11<br>K2, K3, K4, K9<br>K6, K8               |
| Diğer bölümlerle olan bölüm içi iş birlikleri                    | Ders alışverişi<br>Bilimsel çalışma<br>Etkinlik<br>Proje<br>İş birlikli çalışmama | K5, K8, K11<br>K1, K4<br>K7, K10<br>K4<br>K2, K9, K6           |
| Kurum dışı destek sağlayan dış paydaşlar                         | Mesleki uygulama kurumları<br>Dernek<br>Üniversiteler<br>Dış paydaşı olmama       | K1, K2, K5, K6, K8, K9, K10, K11<br>K5, K7<br>K7, K9<br>K3, K4 |
| Herhangi bir planlamada yönetimin destek mekanizmasının işleyişi | Destekleyici<br>Yetersiz                                                          | K1, K5, K7, K8, K9, K11<br>K2, K6, K10                         |
| Fakülte ve bölüm içi iş yükü dağılım dengesi                     | Dengeli<br>Fazla                                                                  | K1, K2, K4, K5, K6, K7<br>K3, K8, K9, K10, K11                 |
| Kadrodaki öğretim elemanlarının niteliksel yeterliliği           | Yeterli<br>Yetersiz                                                               | K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K11<br>K10                 |
| Kadrodaki öğretim elemanlarının niceliksel yeterliliği           | Yeterli<br>Yetersiz                                                               | K3, K4, K5, K7, K11<br>K2, K6, K8, K9, K10                     |

Tablo 6'ya göre öğretim elemanları idari personellerle olan bölüm içi iş birliklerine yönelik görüşlerinden "olumlu iletişim, iletişimsizlik, işleyişte sorun" şeklinde; diğer bölümlerle olan bölüm içi iş birliklerine yönelik görüşlerinden "ders alışverişi, bilimsel çalışma, etkinlik ve proje" şeklinde; kurum dışı dış paydaşlarına yönelik görüşlerinden "mesleki uygulama kurumları, dernek, üniversiteler ve dış paydaşı olmama" şeklinde; yönetimin destek mekanizmasına yönelik görüşlerinden "destekleyici ve yetersiz" şeklinde; fakülte ve bölüm içi iş yükü dağılımına yönelik görüşlerinden "dengeli ve fazla" şeklinde; kadrodaki öğretim elemanlarının niteliksel yeterliliğine yönelik görüşlerinden "yeterli ve yetersiz" şeklinde; niceliksel yeterliliğine yönelik görüşlerinden ise "yeterli ve yetersiz" şeklinde alt temalar oluşturulmuştur.

İdari personellerle olan bölüm içi iş birliklerini olumlu iletişim ile sürdürdüğünü "**K7**; yani bence idari personelle akademik personelin iletişimi çok önemli ve çokta hassas bir nokta bu işler burada çok zor olabiliirdi ama biz şanslıyız ki idari personelimiz çok minnoş cidden mesela üç tane sekreterimiz var çok böyle yapıcılar onlardan bize yansıyan o pozitif elektrikte aradaki iletişimi her zaman için böyle kopmadan sağlıklı sürüyor." cümlesi ile ifade ederken iletişim kurmadıklarını "**K9**; İdari personelle ben çok muhata olmuyorum ama bir sıkıntı yaşamıyorum sonuçta söylenilen şeyleri yapıyorlar." cümlesiyle, işleyişte problem yaşadığını ise "**K6**; sayı azlığından dolayı özellikle bazı dönemlerde mesela ders seçim dönemi gibi yoğun dönemlerde çok fazla problemle karşılaşabiliyoruz ve bu problemlerin çözülmesi zaman alabiliyor." cümlesi ile açıklamıştır.

Diğer bölümlerle olan iş birliklerini ders alışverişinde kurdıklarını "**K8**; sadece ders alışverişi niteliğinde yani bir bölümden öğretim elemanı alınması biz onların dersine giriyoruz onlar bizim dersimize giriyor." Cümlesiyle, bilimsel çalışma planlamada sağladıklarını "**K1**; aramızda iş birliği var ortak çalışmalar planlıyoruz." Cümlesiyle, etkinlik planladıklarını "**K7**; Dönem dönem yaptığımız birlikte etkinlikler oluyor ama bu benim kendi öz eleştirim olacak daha yakın diyalog sağlanabilir her bölümün kendi iş yükü o kadar ağır ki kimsede kafayı kaldırıp sen nasılsın arkadaşım ne yapıyorsun diyemiyor." Cümlesiyle, proje yaptıklarını "**K4**; özellikle hemşirelik bölümünde çalışan pediatri hemşireliği alanındaki akademisyen arkadaşlarımızla ortak çalışmalar yürütebiliyoruz bunlar projeler bilimsel çalışmalar olabiliyor." Cümlesiyle, iş birlikli çalışmadıklarını "**K2**; birlikte ortak etkinlikler düzenlemek ve iş birliği yapma konusunda pek bir şey yapıldığını söylemek zor. Her bölüm kendi içerisinde kendi dinamikleri ile işlerini yürütmektedir." cümlesiyle açıklamıştır.

Kurum dışı destek sağlayan paydaşlarını mesleki uygulama kurumları olarak "**K9**; özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, hastaneler bu paydaşlarımızla işler yürüyor özellikle öğrencilerin staja gitme konusunda." Cümlesiyle açıklamıştır. Üniversiteler olarak "**K7**; özellikle Ankara'daki diğer çocuk gelişimi bölümleriyle mesela bir etkinlik düzenliyoruz hepimizi davet ediyoruz ya da gidiyoruz hatta bu konuda bir ilke kararı alındı birbirimize destek olalım hatta her dönem her sene mutlaka ortak etkinlik yapalım diye dış paydaşlar olarak da birbirimizden haberimiz var." şeklinde belirtmiştir. **K3** ve **K4** henüz öğrenci alımı gerçekleşmediği için herhangi bir dış paydaşları olmadığını ifade etmiştir.

Herhangi bir planlamada yönetimin destek mekanizmasını destekleyici olarak açıklayan "**K5**; yazı yazmamız gerekiyor bölüm başkanlığına iletiyoruz ordan dekanlığa ordan rektörlüğe gidiyor şeklinde süreçte tüm mekanizma istek ve taleplerimizi ifade edebileceğimiz noktada bu anlamda yönetimimiz bilimsel araştırmalara katılmamızı çalıştaylara katılmamızı destekleyen konumda." ve "**K11**; genel olarak baktığımızda yönetimin ellerinden geldiği kadar bölümümüzü desteklediğini görüyorum gerek uygulama öğrencilerimizin sahada çalışmaları noktasında gerekse derslerimizin daha iyi bir şekilde üniversitemizde yürütülmesi konusunda bizlere gerekli desteği sunduklarını düşünüyorum." cümleleriyle ifade etmiştir. Yetersiz olduğunu ise "**K10**; Destek noktasında yeterli olduklarını düşünmüyorum. Genelde bölümdeki araştırma görevlilerinin planlama-uygulama kısmını sorunsuz bir şekilde tamamlamaları bekleniyor." cümlesi ile açıklamıştır.

Fakülte ve bölüm içi iş yükü dağılım dengesinin dengeli olduğunu "**K7**; benim gördüğüm kadarıyla iş dağılımı bakımından yeterince yapmaya çalışıyoruz dekanlık personeli de bize yardımcı oluyor açıkçası dekanlık düzeyinde herkes görevine göre işini yapıyor aslında bölüm içinde de bölüm başkan ve yardımcılarımız olabildiğince dengeli bir dağılım yapılıyor bir excell tablomuz var onun üzerinden ilerliyor iş yüküne ve zaman süresine göre dengeli dağıtıldığını düşünüyorum." şeklinde ifade ederken fazla olduğunu "**K8**; bizim bölümün iş yükünün daha çok olduğunu düşünüyorum çünkü öğretim elemanı sayısı az fakültede bilemiyorum bölümde fakülteyi ilgilendiren işleri bölüm içinde yapabiliyoruz biz de daha fazla olduğu düşünüyorum yani yeni şeyler çıkıyor sürekli." şeklinde açıklamıştır.

Kadrodaki öğretim elemanlarının niteliksel olarak yeterli olduğunu "**K6**; niteliksel olarak kadromuz nitelikli." cümlesiyle "**K11** ise; Türkiye'de baktığımızda bazı bölümlerde çocuk gelişimci sayısı çok az ama bizde değerlendirdiğimizde öğretim üyelerinin büyük bir kısmı çocuk gelişimi kökenli bu bizim için bir avantaj bunun dışında bir profesör üç doçent var bunların hepsi çocuk gelişimi alanında doçentliklerini almış durumdadır bununda önemli bir avantaj olduğunu düşünüyorum bölümümüzün yüksek lisans ve doktora programının açık olması da bölüm öğretim üyelerinin niteliklerinin bir göstergesi." cümlesiyle açıklamıştır. Yetersiz olduğunu "**K10**; hem niteliksel hem de niceliksel olarak yetersiz olduklarını düşünüyorum. Özellikle alandan öğretim elemanı olmamaları büyük eksiklik." cümlesiyle aktarmıştır.

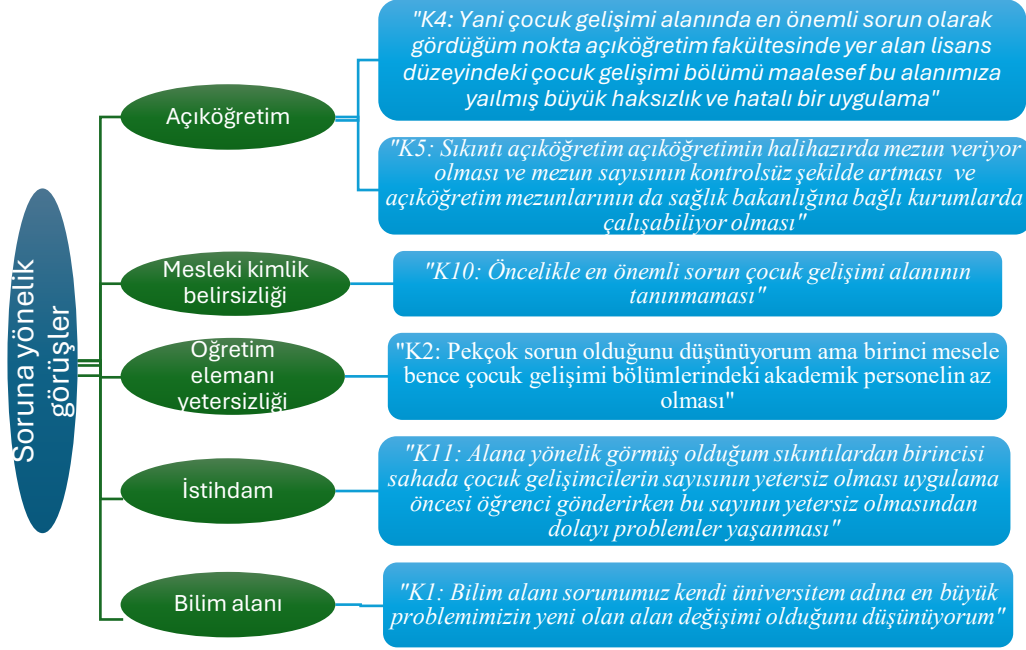
Niceliksel olarak kadrodaki öğretim elemanlarını yeterli olduğunu "**K4**; şu anda çocuk gelişimi bölümünde görev yapan üç öğretim elemanı ikisi çocuk gelişimi alanında doktora'sını tamamlamış diğeri de psikiyatri hemşireliği alanında doktora'sını tamamlamış bu noktada zaten yükün daha önceden açıklaması olduğu çocuk gelişimi bölümü için asgari kadro kriterini karşılıyor." şeklinde açıklamıştır. Yetersiz olduğunu ise "**K6**; Fakülte için de çok az kişi olduğumuz keza bölüm içinde de öyle niceliksel olarak yetersiz çünkü dediğim gibi sayıca çok azız." şeklinde ifade etmiştir.

## II.Bölüm

**Öğretim elemanlarının çocuk gelişimi alanının öncelikli çözülmesi gereken en önemli sorunu ve nasıl çözüleceğine yönelik görüşleri**

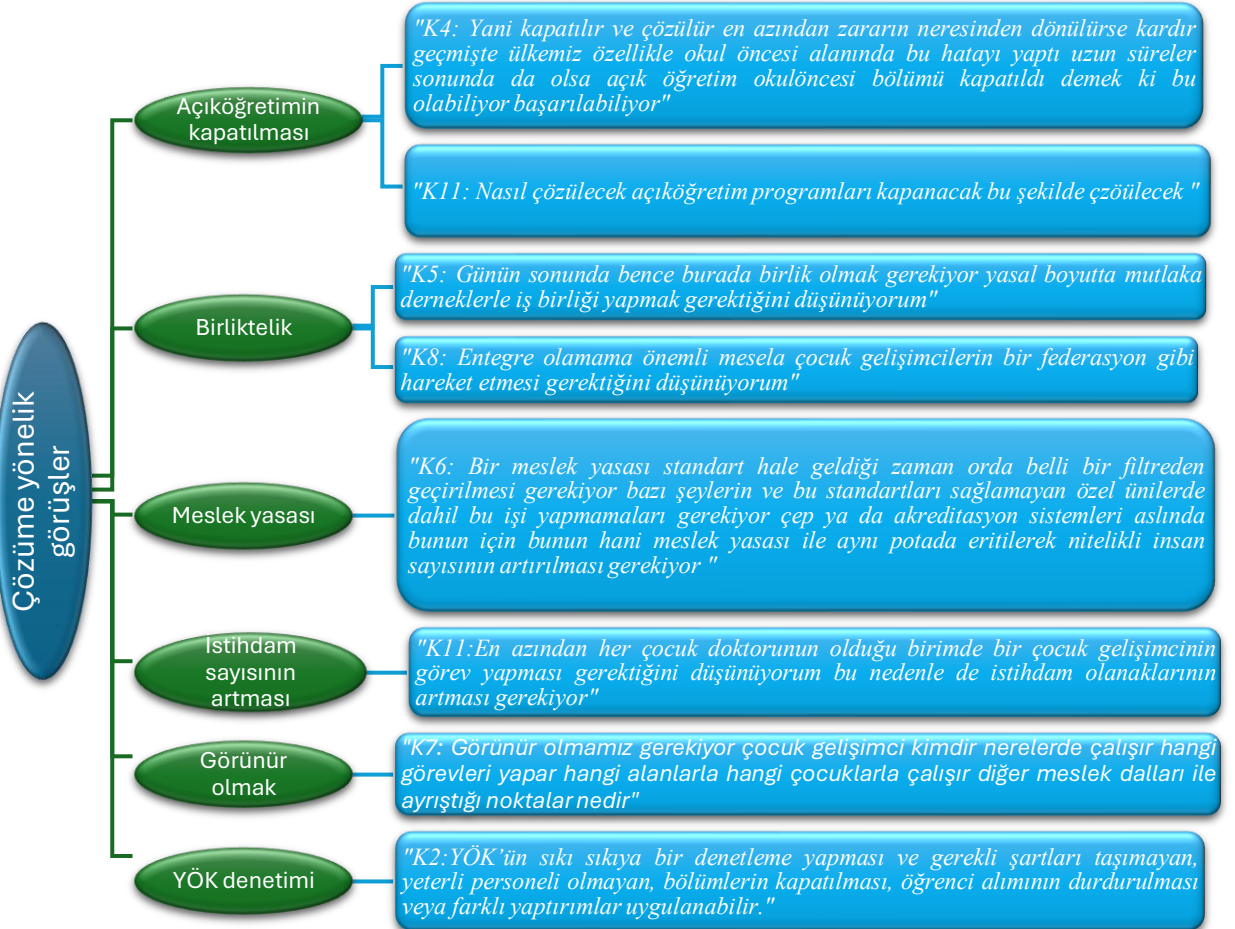
**Şekil 1.** Sorunlara yönelik görüşler





Şekil 1'e göre öğretim elemanlarının alandaki çözülmesi gereken en önemli soruna yönelik görüşlerinden "açıköğretim, mesleki kimlik belirsizliği, öğretim elemanı yetersizliği, istihdam ve bilim alanı" şeklinde alt temalar elde edilmiştir. Katılımcıların cümleleri şekil 1'de kutucuklar içerisinde yer almaktadır.

**Şekil 2.** Çözümüne yönelik görüşler



Şekil 2'ye göre öğretim elemanlarının sorunlar için çözüm önerilerine yönelik görüşlerinden "açıköğretimin kapatılması, birliktelik, meslek yasası, istihdam sayısının artması, görünür olmak ve YÖK denetimi" şeklinde alt temalar elde edilmiştir. Katılımcıların cümleleri şekil 2'de kutucuklar içerisinde yer almaktadır.

## Tartışma ve Sonuç

Üniversitelerin Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi bölümü kadrosundaki öğretim elemanlarının çalıştıkları alana yönelik görüşlerini inceleyen bu araştırma 11 öğretim elemanı ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler ışığında temalara ve alt temalara ulaşılmıştır Öğretim elemanlarının kullandıkları müfredattaki teorik ve mesleki uygulamalı dersleri yeterli buldukları, uygulamaya çıkmadan önce ön koşullu derslerin olması gerektiği ve olduğuna dair bilgiler paylaştıkları bazılarının ön koşulsuz



derslerinin olduğunu da ifade ettikleri, tümünün müfredatlarının ÇUÇEP ile uyumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Fiziki koşullarla ilgili Yükseköğretim Yürütme Kurulu'nun belirlediği asgari koşullar dikkate alındığında standardize edilmiş aktif bir gelişimsel değerlendirme ve takip ünitesinin olmadığı, uygulamalı dersler için de birçoğunun özel derslik kullandığı ama bir kısmının da standart derslikte uygulamalar yaptığı ortaya çıkmıştır. Ek olarak kendi çalışma alanlarının uygun fiziki koşullara sahip olduğunu aktardıkları da görülmektedir. Öğrencilerin teorik derslerdeki performanslarını ortalama olarak değerlendirdikleri, uygulamalı derslerdeki öğrenci performanslarını da iyi olarak nitelendirdikleri belirlenmiştir. Öğrencilerin çocuk gelişimi bölümüne yönelik tutumlarını ise olumlu olarak belirtmişlerdir. İdari ve bölüm içi yaşadıklarını genel olarak bölüm içerisinde dengeli bir iş yükü dağılımı olduğunu, fakülte olarak talep edilen işlerin yapıldığını, personel sayısı yetersizliğinden kaynaklı bazı sorunlar yaşandığını, bazı öğretim elemanlarının idari personelle iletişimde olmadığı bazılarının ise iletişim kurduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda farklı bölümlerle etkinlik, çalışma ya da ders alışverişi için iş birliği içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışmanın ikinci bölümü olan sorun ve çözüm önerilerine yönelik görüşlerinin ise; alanda çözülmesi gereken en önemli sorunun Açıköğretimin aktif olması ve mesleki kimlik belirsizliği yaşanması şeklinde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sorunların çözümünün de Açıköğretimin faaliyetini durdurması, birliktelik, meslek yasası ve istihdam sayısının artması ile gerçekleşebileceğini aktardıkları görülmektedir. Bu bölümde elde edilen bulgular alan yazındaki bilgilerle karşılaştırılarak sunulmuştur. Katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilirken belirtilen en önemli sorun olarak karşımıza çıkan Açıköğretim faaliyetlerinin devam ediyor olması sorunu; arka planda devam eden bir hukuksal süreci olmasına rağmen sonuçlanmamasından kaynaklı yakın dönemde bu sorunun araştırmada da elde edilen bulguları karşılar nitelikte çözülmüş ve öğrenci alımı durdurulmuştur.

Araştırmadan elde edilen sonuçlardan biri öğretim elemanlarının çoğunluğunun kullandıkları müfredattaki teorik ve mesleki uygulama/staj derslerini yeterli gördükleri, birkaçının düzenlenmesi gerektiğini düşündüğü ve birinin de yetersiz bulunduğu şeklindedir. Ek olarak ön koşullu derslere yönelik ön koşullu ve ön koşulsuz derslerinin bulunduğu şeklinde görüşler ortaya çıkmıştır. Ayrıca tamamının müfredatlarının ÇUÇEP ile uyumlu olduğu elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır. Araştırmada katılımcıların kullandıkları müfredattaki teorik ve mesleki uygulama/staj derslerinin yeterli olduğunu ifade ettikleri ve bunun açıklamasını da hem ÇUÇEP'e entegre bir program kullanmalarından kaynaklı olduğunu hem de 2., 3. ve 4. sınıfta farklı alanlarda (hastane, özel eğitim, okul öncesi vb.) öğrencilerin uygulamaya çıkacağı mesleki uygulama derslerinin olduğunu böylece zengin içerikli ve deneyim kazandıracak şekilde ders dağılımı bulunduğunu belirttikleri ortaya çıkmıştır. Ders çeşitliliği ve içeriklerin programla uyumu niteliksel bir müfredat için önemli parametrelerdir. Üniversitelerin bilgi ve becerilerini kullanabilen, uygun donanımına sahip ve yenilikçi bir vizyon geliştirmiş kalifiye meslek elemanı yetiştirmesi ancak iyi tasarlanmış bir müfredat ile mümkün olabilir. Ornstein ve Hunkins'in (2004) belirttiği gibi müfredatı oluşturmak, eğitim kurumunun vizyonu ile ilgili bir karardır. Müfredat geliştirirken yenilikçi çalışmalar yürütülürken, üniversitenin ve bünyesinde bulunan her fakültenin vizyonu eğitim programı tasarımlarıyla ilişkilendirilmek zorundadır. Müfredatta yer alacak olan ön koşullu dersler de bu tasarım içerisinde uygun eğitim dönemine yerleştirilmiş olmalıdır. Ön koşullu dersler öğrencilerin bir üst sınıfa geçmeden önce ya da sahada uygulamaya çıkmadan önce alması gereken dersleri içermektedir. Burada temel bilgi düzeyine sahip olmayan bir öğrencinin bir üst düzeydeki bilgiyi öğrenme ve uygulama becerisi de sınırlı kalacaktır. Örneğin, bebeklik dönemi ya da okul öncesi dönemdeki gelişimsel süreci öğrenmeden sahada bebeklik ya da okul öncesi uygulamasına çıkması ya da etkin performans göstermesi olası görülmemektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının da bu konuda çeşitli dersleri almadan öğrencilerin uygulamaya çıkmadığını ve müfredatlarında ön koşullu derslerin olduğunu aktardıkları görülmektedir. Bu durumu "K4: Okul öncesi staja çıkmadan önce kurumların işleyiş bilgisine sahip olmalı ya da özel eğitimde uygulamaya çıkmadan önce bu çocukların özelliklerini biliyor olmalı. Bu noktada uygulamalı dersleri müfredata yerleştirirken öncesinde uygulamaya yönelik belli ön koşul dersleri almış olacak şekilde düzenledik" şeklinde ifade etmiştir. Bazı vakıf üniversitelerinde ise bu durumun farklılık gösterdiğini ve müfredatlarında uygulamaya çıkmadan önce öğrencilerin zorunlu alması gereken ön koşullu derslerin olmadığı ortaya çıkmıştır. Müfredat hazırlanırken vakıf ya da devlet fark etmesizin tamamının ÇUÇEP'le uyumlu müfredat kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Burada amaç standartlaştırılmış bir çekirdek program çerçevesinde nitelikli bir eğitim sunabilmektir. Vidovich ve ark. (2012) da müfredatın uluslararasılaşmış, bütünleştirilmiş ve disiplinlerarası özellikte olması aynı zamanda ortak çekirdek bir programa sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenler de dikkate alındığında genelleştirilmiş ve bütüncül bir programa sahip olmak üniversitelerin nitelikli ve geliştirilebilir bir eğitim sunması için değerlidir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç da fiziki koşullara yönelik Yükseköğretim Yürütme Kurulu'nun belirlediği asgari standartlara uygun gelişimsel değerlendirme ve takip yapabilmek için gerekli olan ünitelerin olmadığı, olsa da pasif olarak işlev gördüğü ve kullanılmadığı şeklindedir. Ayrıca uygulamalı dersler için de öğretim üyelerinin bir bölümü üniversite bünyesinde bölüme tahsis edilen özel bir alan kullandıklarını ifade ederken, bir bölümü de standart dersliklerde uygulamalı derslerini sürdürdüklerini aktarmışlardır. Öğretim elemanlarının kendi çalışma alanlarının fiziki koşullarını ise çoğunun yetersiz olarak belirttikleri bazılarının da yeterli fiziki koşullara sahip olduğunu ifade ettikleri ortaya çıkmıştır. Çocuk gelişimciler çocukların gelişimsel değerlendirme, tanılama, takip ve izlemine gerçekleştirerek ebeveynlere gelişimsel danışmanlık hizmeti sunmaktadırlar. Bu kapsamda sadece sağlık bakanlığına bağlı kurumlarda değil belirlenen mevzuat kapsamında ilgili asgari koşullar sağlanarak farklı alanlarda da bu görevlerini sürdürebilmektedirler. Özellikle akademide aktif olarak gelişimsel değerlendirme ve takip yapabilmek sınırlı olmaktadır. Bu nedenle üniversitenin bu fırsatı sağlayacak uygun koşullarda bir ünite/alan sunması oldukça önemlidir. Böylece hem öğretim elemanları hem de öğrenciler için çocuğa ulaşma, çocuğu yakından değerlendirme ve gözlemleme şansı artacaktır. Destekleyici olarak Doğan Keskin ve ark. (2017) çalışmalarında çocuk gelişimi bölümlerinde gelişim ünitelerinin olmasının öğrencilerin mezun olmadan önce gelişimsel değerlendirme deneyimi kazanmalarını sağlayacağını vurgulamışlardır. Katılımcıların ikisi hariç tümü üniversitelerinde ya böyle bir ünite olsa da pasif durumda olduğunu ya da hiç böyle bir ünitenin olmadığını aktarmıştır. Müfredatta yer alan drama, oyun, gelişimsel tanılama ve değerlendirme gibi hem teorik hem de uygulaması olan derslerin uygulamalarının gerçekleştirilebilmesi için standart derslikler yerine yapılandırılmış özel alanlara ihtiyaç vardır. Örneğin; drama dersi için aynalı bir ortamda, zeminin uygun yumuşaklık ve kaplamaya sahip olması, gelişimsel tanılama ve değerlendirme dersi için öğrencilerin hem gözlemleyerek hem uygulayarak süpervizyon alabilecekleri özel odaların olması gibi... Araştırma sonuçlarımıza benzer olarak Erdoğan ve ark. (2005) üniversite öğrencilerinin eğitime ilişkin düşüncelerini aldıkları çalışmalarında da öğrencilerin üniversitedeki/fakülteadaki uygulama atölyelerinin fiziki şartlarının yetersiz olduğunu belirttikleri ortaya çıkmıştır. Özkan ve Yılmaz'ın (2010) çalışmalarında da öğrencilerin okullardaki dersliklerin fiziki şartlarını yetersiz gördükleri aktarılmıştır. Bir üniversitenin böyle alanlara sahip olmaması öğrenci memnuniyetini direkt olarak etkileyeceği gibi aynı zamanda öğretim elemanlarının motivasyon ve performansını da olumsuz şekilde etkileyecektir. Bunun yanı sıra uygulama imkanı bulamayan ya da işlevsel olmayan ortamlarda uygulama yapmaya çalışan öğrencilerin de mezun olduklarında saha da deneyimlerini kullanma şanslarının da kısıtlı olacağı düşünülmektedir. Machado Taylor ve ark. (2011), akademik personelin memnuniyetinin bir bütün olarak akademinin ve yükseköğretim kurumlarının nihai başarısının temel belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Bu memnuniyetin sağlanmasında bir de çalışılan alanın fiziki koşullarının yeterliliğidir. Bu bağlamda öğretim elemanlarının çalışma alanlarının yeterli fiziki koşullara ve donanıma sahip olmasının hem kendi akademik çalışmaları, hem üniversite kapsamındaki görev ve sorumlulukları hem de derslerdeki performansları üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Diğer bir sonuç ise öğretim elemanlarının genel olarak öğrencilerin teorik derslerdeki performanslarını ortalama, ilgisiz, iyi olarak değerlendirdikleri; uygulamalı derslerdeki performanslarını ise iyi, ortalama olarak değerlendirdikleri şeklindedir. Öğrencilerin bölüme yönelik tutumlarının da olumlu, belirsiz, olumsuz olduğunu belirttikleri görülmektedir. Günümüzde öğrenci profilleri farklılık göstermektedir. Bazı öğrenciler derslere karşı çok ilgili, istekli ve başarıyla bazıları da daha az ilgili, isteksiz ya da daha az başarılıdır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde araştırma sonucumuzda bunu destekleyici şekildedir. Bu şekilde olmasının birçok farklı nedeni bulunmaktadır. Örneğin bazı öğrenciler ailesi istediği için ya da puanı yettiği için bölümü tercih ederler bazıları da gerçekten istediği ve ilgi duyduğu için bölümü tercih ederler. Özkan ve Yılmaz (2010) öğrencilerin üniversiteye uyumlarını inceledikleri çalışmalarında öğrencilerin %31.1'inin puanının tutması nedeni ile okudukları bölümü tercih ettiği, %50.8'inin okudukları bölümden kısmen memnun olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda başka bir çalışmada öğrencilerin ders başarısını ebeveynlerinin mesleği ve eğitim durumunun da etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır (Aslanargun ve ark., 2016). Ek olarak öğrenciler teorik derslere göre uygulamalı derslere daha fazla ilgi göstermekte aynı zamanda uygulama yaptıklarında da bilgilerini pekiştirdikleri düşünülmektedir. Araştırmada öğretim elemanlarının çoğunluğu öğrencilerin çocuk gelişimi bölümüne yönelik olumlu tutumda olduklarını aktarmışlardır. Benzer şekilde Taştepe ve Köksal Akyol'un (2014) çalışmalarında da çocuk gelişimcilerin, meslekleri ile ilgili olumlu algıya sahip olduğu belirlenmiştir. Kişinin meslek seçimi toplumdaki yerini, yaşam kalitesini, sosyal çevresini belirleyen ve etkileyen önemli bir unsurdur (Seçilmiş ve Sevim, 2012). Meslek seçimine karar verirken en önemli şey kişinin mesleğe ilgi duymasındır (Çarıkçı, 2014). Araştırmada öğretim elemanlarının da ilgili ve istekli olan öğrencilerin bölüme yönelik daha pozitif bir tutum içerisinde olduklarını aktarmaları da bu bilgiyi destekler niteliktedir.

Araştırmanın sonuçlarından bir diğeri de öğretim elemanlarının idari personelle bölüm içi iş birliklerini olumlu iletişim kurma, iletişim kurmama ve işleyişte problem yaşama şeklinde ifade ettikleridir. Diğer bölümlerle olan iş birliklerini ise; ders alışverişi için, proje ve akademik çalışma yapmak için, etkinlik planlamak için sağladıkları ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının bölüme destek sağlayan dış paydaşlarının mesleki uygulama kurumları, dernek ve diğer üniversiteler şeklinde olduğu da ortaya çıkmıştır. Sağlık hizmetlerinin niteliği, talebi ve sürdürülebilirliği için dış paydaşların da sistemde aktif yer alması gerekmektedir (Ünlü vd., 2020). Sağlık bilimleri fakültesi bünyesinde yer alan çocuk gelişimi bölümleri için de "Sağlık Bakanlığı, Aile Sağlığı Merkezleri, Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri, Üniversiteler, Toplum Sağlığı Merkezleri, Aile ve Çalışma Bakanlığı" dış paydaşlar olarak ele alınmaktadır. Dış paydaşlar öğrencilere mesleki uygulama imkanı sağlarken, mezun olduklarında istihdam olanağı da sunmaktadır. Aynı zamanda mesleki farkındalık ve deneyim kazanabilmeleri için de oldukça önemlidir. Diğer sonuç ise öğretim elemanlarının bölüme yönelik planlamada bulunurken yönetimin destek mekanizmasının destekleyici olduğunu ifade ettikleri, bir bölümünün de yetersiz olduğunu ifade ettiği şeklindedir. Üniversitelerin fonksiyonlarını sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri, akademisyenlerin iş doyumunun yeterli düzeyde olmasına bağlıdır (Donat ve Gümüşeli, 2023). İş birliği ve kontrollü bir çalışma ortamı öğretim elemanlarının motivasyonunu da arttıracaktır. İş doyumunun gerçekleştirilmesiyle de verimli çalışmaların ve akademik gelişimin destekleneceği söylenebilir. Bu doğrultuda bölüm başkanlarının, yönetim stratejilerini belirlerken üstünlük ve güç kullanmaya dayalı stratejiler yerine iş birliğini, müzakereyi esas alan bir yaklaşımı benimsemeleri beklenmektedir (Donat ve Gümüşeli, 2023). Fakültelerde bulunan farklı bölümlerle yapılan iş birlikleri süreci kolaylaştırmanın yanı sıra disiplinlerarası bilgi akışı da sağlayacaktır.

Öğretim elemanlarının bir kısmı fakülte ve bölüm içi iş yükü dağılımını dengeli, bir kısmı da fazla olarak nitelendirmektedir. Araştırmada vakıf ya da devlet üniversitesinde çalışanlar olarak iş yükü dağılımına yönelik farklılık ortaya çıkmamıştır. Ancak literatürdeki çalışma bulguları vakıf üniversitelerinin öğretim elemanlarının iş yükü dağılımının daha fazla olduğu yönündedir. Önen (2015) vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin uzmanlık alanları dışındaki dersler de olmak üzere daha kalabalık sınıflarda daha çok derse girmeye zorlandıklarını ifade etmektedir. Destekleyici olarak Canaz (2021) çalışmasında vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarından hem çok sayıda ders vermeleri ve idari görevler üstlenmeleri hem de nitelikli araştırmalar yürütmeleri beklendiğini tespit etmiştir. Araştırma sonuçları ve literatürdeki bilgiler dikkate alındığında üniversitelerin iç dinamiğinde hem yönetimsel hem de akademik birçok iş yükü bulunmaktadır. Ancak bunun koordinasyonunun sağlanması ve dengeli bir şekilde işleyebilmesi için üst yönetimin ve bölüm başkanlarının görev dağılımlarını ve planlamaları adil bir şekilde sistemli yapması gerekmektedir. Ek olarak katılımcıların biri hariç, kadrolarındaki diğer öğretim elemanlarının niteliksel olarak yeterli olduğunu aktardıkları; niceliksel olarak ise bir bölümü yeterli görürken bir bölümü sayıca yetersizliğin olduğunu ifade etmektedir. YÖK'ün çocuk gelişimi lisans programı açılabilmesi için belirlediği asgari öğretim elemanı sayısı üç olarak belirlenmiştir ve öğretim üyelerinin en az ikisinin "Çocuk Gelişimi ve Eğitimi veya Çocuk Sağlığı ve Eğitimi" alanlarından olması zorunlu tutulmuştur (YÖK, 2018). Bununla birlikte birçok üniversite özellikle vakıflar bu asgari sayıyı sabit tutmakta devlet üniversitelerinde de kadro açma, kurum içi yükselme ya da açılan kadronun kriterleri gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Doğan'ın (2013) çalışmasında da öğretim elemanı kadrolarının üniversitenin ihtiyacı doğrultusunda doldurulmadığından bazı bölümlerde öğretim elemanı fazlası varken bazı bölümlerde öğretim elemanı eksikliğinin olduğu şeklinde sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle de nitelikli personel olsa da niceliksel boyutta kadro açıkları ortaya çıkmaktadır.

Öğretim elemanlarının alanda çözülmesi gereken en önemli sorunu Açıköğretim, mesleki kimlik belirsizliği, öğretim elemanı sayı sınırlılığı olarak ifade ettikleri ortaya çıkmıştır. YÖK'ün 2020 yılı itibarı ile çocuk gelişimi Açıköğretim programı açılması kararı sonrasında çocuk gelişimi bölümü Açıköğretim fakültesinde işlevsel hale gelmiştir. Çocuk Gelişimi ve Eğitimciler derneği kararın iptali için dava açmış olsa da danıştay Açıköğretimin devam etmesine karar vermiş ve iptal istemini reddetmiştir. 2025 yılında ise yeni bir gelişme yaşanmış ve Açıköğretim fakültelerinde çocuk gelişimi bölümü kaldırılmıştır. Ancak maalesef Açıköğretim fakültesi aracılığı ile aktif çocuk gözlemlenmeden, ilgili gelişimsel değerlendirme testlerini almadan, mesleki uygulamalarını gerekli şekilde tamamlamadan uzaktan eğitim yolu ile mezun olan binlerce öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrenciler de mezun olduktan sonra yüz yüze lisans eğitimini tamamlayan diğer öğrencilerle aynı şartlara sahip olmakta ve aynı alanlarda çalışabilmektedir. Bu kapsamda mesleki yeterlilik düzeylerinin değerlendirildiği ya da nitelikli meslek elemanı olup olmadıkları değerlendirmeye alınmamaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının da bu bağlamda bölümün Açıköğretim fakültesinde açık olması konusunu ciddi bir sorun olarak gördükleri ve bölümün sonunu getirebilecek düzeyde olumsuz etkiye sahip olduğunu ifade ettikleri anlaşılmıştır. Örneğin; "K7: Açıköğretim fakültesinde çocuk gelişimi bölümünün olması, bu bizim mesleğimizin bitişini getirebilir açıkçası aslında şunu da anlatabilmemiz gerekiyor neden uygulama yapmayan biri bir hastaneye atanmamalı?" şeklinde ifade etmiştir. Demirelek ve ark. (2021) öğretmenlerin ve yöneticilerin uzaktan eğitimi tanımlamak için kullandıkları metaforlar inceledikleri çalışmalarında uzaktan eğitimi yetersizlik, etkisizlik ve etkileşim eksikliği gibi olumsuz metaforlarla ilişkilendirdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Yine benzer olarak çocuk gelişimi bölümü öğrencileri ile yapılan farklı bir çalışmada da öğrencilerin uzaktan eğitime yönelik metaforları arasında kötülük, verimsiz tarla/toprak ifadelerinin çoğunlukta olduğu ortaya çıkmıştır (Aktı Aslan, 2024). Eğitimcilerin ve öğrencilerin uzaktan gerçekleştirilen eğitim sistemini genel olarak olumsuz değerlendirdikleri ve yüz yüze gerçekleştirilen bir eğitim sistemini daha tercih edilebilir ve etkili olarak gördükleri söylenebilir. Diğer bir sorun ise mesleki kimlik belirsizliği ve öğretim elemanı yetersizliği olarak ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucuna benzer olarak Örcü ve Şimsek'in (2011) akademisyenlerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında katılımcılardan birkaçı alan profesyonel anlamda tanımlanmadıkça ve eğitim yöneticisinin yeterlilikleri net olarak belirlenip standartlara bağlanmadıkça gösterilen diğer çabaların geçici ve anlamsız olduğuna değinmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada alanın

meslekleşmesi konusu ile ilgili tanımı ve isimlendirilmesi konusunda tam bir fikir birliği sağlanamaması, profesyonel ve örgütlü bir yapılanma eksikliğinin alanın gelişimini etkilediği ve alandaki akademisyenlerin tek çatı altında örgütlenememe sorunu, nitelikli akademisyen sayısının azlığı şeklinde sorunlar ele alınmıştır. Öğretim elemanlarının sayıca az olma sorunu da diğer bir tema olarak elde edilmiştir. Türkiye’de unvan alma ve akademide istihdam edilme konusunda çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunları Göloğlu ve ark. (2017) yapmış olduğu araştırmasında Türkiye’de öğretim üyelerinin doçentlik unvanını alma sürecinde birtakım sorunlar yaşadığını ve bu sorunların akademik camiyayı çeşitli yönlerden etkilediğini, akademik kadroların eşit koşullarda açılmadığı şeklinde ortaya koymuştur. Yine başka bir çalışmada da akademisyenlerin meslekleriyle ilgili temel sorunlarının, akademik yükseltme süreciyle bağlantılı olmasına dikkati çekmektedir (Karakütük vd., 2008). Bu bilgiler ışığında da kadrodaki öğretim elemanı sayısındaki yetersizlikler ve ihtiyaç duyulan kadroların da açılmaması ya da kriterlerin daha öznel hale getirilmesi alandaki öğretim elemanı açığı sorununu beslemektedir.

Çözüm olarak Açıköğretimin kapatılması, birliktelik, meslek yasası ve istihdam sayısının artması şeklinde görüş bildirdikleri ortaya çıkmıştır. Açıköğretim fakültelerinde YÖK’ün yeniden düzenlemeye giderek bölümü kapatma kararı alması oldukça önemli ve değerli bir karar olmuştur. Bu kararın alınmasında da derneğin süreci yakından takip etmesi, çözüme yönelik çalışmaların yapılması, fikir üretmek ve ortak hareket etmek en önemli katkı sağlayıcılar olmuştur. Araştırma sonuçları ve yapılan çalışma sonuçları da dikkate alındığında birliktelik ve tanınırlık sorunların çözümünde önemli görülmektedir. Doğan’ın (2013) gerçekleştirdiği çalışmada öğretim elemanları arasında mesleki iş birliği ve dayanışmanın yetersizliği üniversitelerin sorunları arasında ele alınmıştır. Aynı zamanda mesleğe yönelik standardize bir yasanın oluşması ile de denetimin sağlanabileceği ve birçok sorunun da bu şekilde çözülebileceği düşünülmektedir. Örücü ve Şimsek’in (2011) çalışmalarında akademisyenlerin belirttikleri sorunlara yönelik çözüm için olumlu bir gelişim görmek isteniyorsa bunun mesleki örgütlenme, akademik çabaların birleştirilmesi ve iş birliği yapılması şeklinde görüş bildirdikleri ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde bu araştırmada da çözüm olarak birliktelik sağlanması ve meslek yasasının olması gerektiğine yönelik görüşler elde edilmiştir. Akademide olduğu kadar sağlık, aile ve çalışma bakanlığı, adalet bakanlığı gibi alanlarda atanma hakkı varken çocuk gelişimcilere yönelik istihdam sayılarında ciddi sınırlılık bulunduğu bilinmektedir. Bu durumun belirtilen alanlardaki çocuk gelişimci atama sayısının artırılması ile de çözüme kavuşabileceği düşünülmektedir.

### Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda şu önerilere yer verilebilir:

- Üniversiteler bilim üreten, vizyoner, yenilikçi ve gelişime açık kurumlar olarak işlev göstermektedir. Akademisyenlerin de niteliksel özelliklerinin artabilmesi için uygun koşulların sağlanması ve ihtiyaç duyulan imkanların devlet, kurum, kuruluş ve üniversiteler aracılığı ile gerçekleştirilmesi için düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle kadro atamalarındaki koşulların standardize hale getirilmesi ve bunun ihmali durumunda da yasal yaptırımların olması için yönetmeliklerin revize edilmesi önerilebilir.
- Oluşturulmuş çekirdek eğitim programı üniversitelerin akredite olma şansını da arttıracığından müfredatların bunu gözeterek hazırlanması ve teorik ve uygulamalı derslerin öğrencilerin yeterli düzeyde bilgiye sahip olabilmelerini sağlayacak nitelikte ve sahaya çıktıklarında bilgilerini aktarabilecekleri şekilde ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi önerilmektedir.
- Öğrenci performanslarını arttırabilmek için öğretim elemanlarının teorik dersleri daha efektif hale getirerek farklı öğretim yöntemleri kullanması önerilebilir.
- Çocuk ve aile ile çalışacak tüm meslek grupları için kesinlikle uzaktan eğitim sistemi tercih edilmemelidir. Unutulmamalıdır ki bir ülkenin gelişmişlik düzeyi genç, dinamik, sağlıklı bir kimlik geliştirmiş nesillerle arttırılabilir. Sağlıklı bir kimlik gelişimi de erken dönemden itibaren uygun desteğin sağlanması ve ebeveynlerin bilinçlenmesi ile ilişkilidir. Bu nedenle erken dönemden itibaren sunulabilecek olan bu desteğin değersiz hale gelmesi olası değildir.
- Türkiye’de birçok meslek birbirinin içerisine girmiş ve birçok meslek elemanı birbirinin mesleğini yapabilir düzeyde kendini görmektedir. Bunun ortadan kaldırılabilmesi adına meslek yasaları düzenlenerek, çeşitli politikalar geliştirilmelidir. Ancak bu şekilde mesleki tanınırlık ve tanımlamaların netleşmesi sağlanabilir.

### Çıkar Çatışması

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

### Finansal Destek

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

### Etik Komite Onayı

Araştırmanın yapılabilmesi için İstinye Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan izin alınmıştır (Tarih:).

### Bilgilendirilmiş Onam

Çalışma grubuna çalışmanın amacı ve sürecine yönelik bilgilendirme yapılarak çalışmaya katılma durumları hakkında onam vermeleri istenmiştir. Gönüllü katılım esas alınmıştır.

### Hakem Değerlendirmesi

Dış bağımsız.

### Yazar Katkıları

F.B.Y.: Çalışmanın tasarlanması, Veri toplanması, Veri analizi, Makalenin yazımı, Makale gönderimi ve revizyonu D.G.: Çalışmanın tasarlanması, Veri toplanması, Veri analizi, Makalenin yazımı, Makale gönderimi ve revizyonu A.A.: Çalışmanın tasarlanması, Veri toplanması, Veri analizi, Makalenin yazımı, Makale gönderimi ve revizyonu

### Kaynaklar

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB). (2008). Sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu genel müdürlüğü çocuk evleri çalışma usul ve esasları hakkında yönetmelik. <https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/chgm/uploads/pages/yonetmelikler/cocuk-evleri-calisma-usul-veesaslar-hakkinda-yonetmelik.pdf>.

Aktı Aslan, S. (2024). Çocuk gelişimi bölümü ön lisans öğrencilerinin uzaktan eğitime yönelik algılarının metaforlar yoluyla belirlenmesi. *Bayburt Eğitim*

- Fakültesi Dergisi*, 19(42), 2090-2108.
- Aslanargun, E., Bozkurt, S., & Sarıoğlu, S. (2016). Sosyoekonomik değişkenlerin öğrencilerin akademik başarıları üzerine etkileri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27/3), 201-234.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), s.368-388. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.598299>.
- Canaz, A. K. (2021). Doktora sonrası araştırma uygulamalarına ilişkin deneyimlere ve yansımalarına dayalı bir model önerisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi
- Creswell, J. W. (2002). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative*. Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design – Choosing among five approaches*. M. Bütün ve S. B. Demir. (Çev.). Ankara: Siyasal.
- Çarıkçı, H. İ., Morçin, E. S. (2014). Önlisans turizm öğrencilerinin kariyer değerleri: Sarıkamış Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2, Özel Sayı, 67-81.
- Çocuk Koruma Kanunu. Kanun Numarası: 5395. Kabul Tarihi: 03.07.2005. Resmi Gazetede Yayımlanma Tarihi: 15.07.2005.
- Devlet yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı norm Kadrolarının belirlenmesine ve kullanılmasına ilişkin yönetmelik YÖK (2018). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/11/20181102-14.html>
- Doğan, D. (2013). Yeni kurulan üniversitelerin sorunları ve çözüm önerileri. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(2), 108-116. <https://doi.org/10.5961/jhes.2013.065>
- Doğan-Keskin, A., & Bayhan, N. P. (2020). Çocuk gelişiminin dün, bugün ve yarın. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 4(3), 881-900.
- Donat, S., & Gümüşeli, A. İ. (2023). Üniversite Bölüm Başkanlarının Çatışma Yönetimi Stilleri ile Akademik Personelin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(2), 1072-1091.
- Erdoğan, S., Şanlı, H.S. ve Bekir, HŞ. (2005). Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversite Yaşamına Uyum Durumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(2), 479-496.
- Ersoy, F. (2016). Fenomenoloji. A. Saban ve A. Ersoy (Ed.). Eğitimde nitel araştırma içinde (s.51- 105). Anı Yayıncılık.
- Gençer, A. ve Yüksel, N. (2016). Sağlık personelinin hastanede görev yapan çocuk gelişimcilere yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Journal Of International Social Research*, 9(43), 29-54.
- Hacettepe Üniversitesi, (2020). Çocuk gelişimi bölümü tarihçesi. 12 Şubat 2024 tarihinde <http://www.cge.hacettepe.edu.tr/tr/menu/tarihce-17adresinden> erişildi.
- Karakütük, K., Tunç, B., Bülbül, T. ve Özdem, G. (2008). Eğitim fakültelerinin öğretim elemanı profili. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Keskin, A. D., Salık, H., Akbaş, A., Bayram, B., & Aral, N. (2017). Sağlık Alanında Görev Yapan Çocuk Gelişimcilerin Uygulamalarının İncelenmesi. *International Journal Of Social And Humanities Sciences Research (Jshsr)*, 4(10), 198-206.
- Machado Taylor, M. de L., Soares, V. M., Ferreira, J. B. and Gouveia, O. M. R. (2011). What factors of satisfaction and motivation are affecting the development of the academic career in portuguese higher education institution? *RAP- Rio de Janeiro*, 45(1), 33-44.
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2004). *Curriculum foundations, principles and issues* (3rd ed.). Allyn and Bacon.
- Önen, S. (2015). Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin çalışma koşulları: İstanbul örneği. S. M. Değirmencioğlu & K. İnal (Ed.), *Yükseköğretimin serbest düşüşü: Özel üniversiteler* (ss. 193–214). Ayrıntı Yayınları.
- Örücü, D., & Şimşek, H. (2011). Akademisyenlerin gözünden Türkiye’de eğitim yönetiminin akademik durumu: Nitel bir analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 167-197.
- Özkan, S., & Yılmaz, E. (2010). Üniversite öğrencilerinin üniversite yaşamına uyum durumları (Bandırma Örneği). *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5(13), 153-171.
- Sağlık Bakanlığı, (2014). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140522-14.htm>, 27.04.2020.
- Saydan, R. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarından Kalite Beklentileri: Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Seçilmiş, C., Sevim, B. (2012). Lise Öğrencilerinin Turizm Mesleğine Yönelik Algısının Turizmde Kariyer Seçimine Etkisi, 13. Ulusal Turizm Kongresi, Antalya
- Taştepe, T., ve Köksal Akyol, A. (2014). Hastanelerde görev yapan çocuk gelişimcilerin çalışma ortamları ile mesleklerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (1-2-3), 29-54
- Ünlü, N. T., Deniz, D. & Sevimli, E. (2020). Türkiye’de sağlık politikalarını belirlemede dış paydaş analizi. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(4), 534-553.
- Vidovich, L., O'Donoghue, T., & Tight, M. (2012). Transforming university curriculum policies in a global knowledge era: mapping a “global case study” research agenda. *Educational Studies*, 38(3), 283-295.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi Erişim tarihi 17.07.2024 <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yüksek Öğretim Kurumu YÖK, (2018). <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.27923&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%B6%C4%9Fretim%20eleman%C4%B1>.