

**T.C.  
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖĞRETMENLERİN PROFESYONEL GELİŞİM SÜREÇLERİNİ  
DESTEKLEYECEK EĞİTİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ:  
ANTALYA'DA BİR ÖZEL OKUL ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Fatma Yasemin AYKAL  
(1600004385)**

**Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri  
Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Feyza DOYRAN**

**AĞUSTOS 2018**

**T.C.  
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖĞRETMENLERİN PROFESYONEL GELİŞİM SÜREÇLERİNİ  
DESTEKLEYECEK EĞİTİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ:  
ANTALYA'DA BİR ÖZEL OKUL ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Fatma Yasemin AYKAL  
(1600004385)**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Feyza DOYRAN  
Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Özge HACİFAZLIOĞLU  
Doç. Dr. Fatma Nevra SEGGİE**

**AĞUSTOS 2018**

“Nitelikli bir eğitim herkesi, nitelikli bir öğretmen ise her şeyi değiştirebilir.”

Prof. Dr. Mustafa Zülküf ALTAN

## ÖNSÖZ

Her şeyin çok hızlı güncellendiği bilgi çağında, değişen ve gelişen dünyanın beklentilerini karşılayacak nitelikte öğrencileri yetiştirmek için öğretmenlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Günümüz öğretmenin alanında donanımlı olmasının yanında, eğitim ve öğretim süreçlerini öğrencilerinin yaş grubuna uygun olarak doğru planlaması, öğrencileri için merak uyandırıcı öğrenme ortamları oluşturması, bu süreci alternatif ölçme değerlendirme araçlarıyla yönetmesi ve değerlendirmesi, öğrencilerine onların bireysel farklılıklarına saygı duyarak yaklaşması, öğrenci ile iletişim ve işbirliği içinde olması ve bu becerileri onların yaşamlarında kullanmalarını sağlaması, onlara doğru tutum ve değerleri kazandırması gerekmektedir. Bilgi çağının gerektirdiği yapıya uygun öğrencileri yaratıcı ve özgün olarak yetiştirmek için öğretmenin kişisel ve mesleki anlamda da yenilikleri takip ederek kendini geliştirmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçları incelenmektedir. Bir özel okulun ilk ve ortaokul kademelerinde çalışan tüm öğretmenlerle, mesleki gelişim süreçlerindeki desteklenmesi gereken eğitim ihtiyaçlarının neler olduğu ve öğretmenlerin bu alandaki beklentilerinin nasıl karşılanması gerektiğini kapsayan görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmada yedi bölüm bulunmaktadır. Giriş bölümü, araştırmanın problemi, amacı, soruları, önemi, tanımları ve sınırlılıklarını içermektedir. İkinci bölümde kuramsal ve kavramsal çerçeveyi oluşturacak bilgilere değinilmektedir. Üçüncü bölümde, araştırma yöntemi, araştırma çalışma grubu, verilerin elde edilmesi, inandırıcılık, tutarlılık ve verilerin analiziyle ilgili bilgilendirmeler yapılmaktadır. Dördüncü bölümde, bulguların yorumlanmasına yer verilmektedir. Beşinci bölüm olan sonuç ve tartışmada ise araştırma bulgularıyla, kuramsal veriler ile araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Altıncı bölüm ise öğretmen, eğitim kurumları ve araştırmacılara önerileri kapsamaktadır.

Doğumla başlayıp yaşam boyu devam eden uzun soluklu bir süreç olan eğitim hayatında atılan doğru adımlar insanın yaşamını şekillendirmekte, bireyleri

mutluluğa ve başarıya götürmektedir. Doğrularımın oluşmasını, bugünkü ben olmamı sağlayan eğitim hayatım sürecinde, bana her zaman destek olan sevgili aileme, bu mesleği sevmemi sağlayan ve en doğruya ulaşmak için hep ilerlemem gerektiğini bana öğreten değerli öğretmenlerime, bu süreçte bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım öğretmenlik mesleğine gönül veren meslektaşlarıma, tezimi oluşturmamda, araştırmamı yönlendirme konusunda güler yüzünü hiç esirgemedi bana destek olan sayın Doç.Dr. Feyza Doyran'a, saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Fatma Yasemin Aykal

Ağustos 2018



## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
İÇİNDEKİLER .....	iii
TABLO LİSTESİ .....	v
ÖZET .....	vi
ABSTRACT .....	ix
GİRİŞ .....	1
1.1 Araştırma Problemi .....	3
1.2 Araştırmanın Alt Problemleri .....	4
1.3 Araştırmanın Önemi .....	4
1.4 Tanımlar .....	6
KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	7
2.1 Profesyonel ve Mesleki Gelişim .....	8
2.1.1 Profesyonel ve Mesleki Gelişimin Önemi .....	9
2.1.2. Sınıfın Eğitim Yöneticisi Olan Öğretmenin Mesleki Yeterlilikleri .....	10
2.2. Profesyonel Gelişim ve Hizmet İçi Eğitim .....	12
2.2.1. Profesyonel Gelişim Sürecini Destekleyici Eğitim İhtiyaçları ve Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları .....	13
2.2.2. Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarının ve Destekleyici Eğitimlerin Mesleki Gelişime Katkıları .....	14
2.3. Profesyonel Gelişim Sürecinde Okul Yöneticilerinin Desteği .....	15
YÖNTEM .....	17
3.1 Durum Çalışması .....	17
3.1.1 Çalışma Grubu .....	20
3.1.2 Verilerin Toplanması .....	25
3.1.3 İnanırcılık ve Tutarlılık .....	27
3.1.4 Verilerin Analizi .....	30
BULGULAR VE YORUMLAR .....	32
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	33
4.1. Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Hakkındaki Görüşleri .....	33
4.1.1. Profesyonel Gelişimlerdeki Destek Algıları .....	36
4.1.2. Profesyonel Gelişimlerdeki Yeterlilik Algıları .....	37
4.1.3. Öğretmenlerin Kendilerini Geliştirmek İstedikleri Alanlar .....	38

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	40
4.2.Öğretmenlerin Profesyonel Gelişimlerini Destekleyici Eğitimler .....	40
4.2.1. Eğitimlerin Öğretmenlerin Gelişimlerine olan Katkıları .....	42
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	44
4.3. Profesyonel Gelişimleri Konusundaki İhtiyaçları .....	44
4.3.1. Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin İçerik Beklentileri.....	45
4.3.2. Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Sunuş Yöntemleri Beklentileri.....	46
4.3.3. Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Verildiği Ortam İle İlgili Beklentileri.....	48
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	44
4.4. Okul Yöneticilerinden Beklentileri .....	50
4.4.1. Öğretmenlerin Gelişim Konusunda Okul Yöneticilerinden Beklentileri .....	52
SONUÇLAR VE TARTIŞMA .....	54
5.1. SONUÇLAR .....	54
5.2. TARTIŞMA.....	61
ÖNERİLER.....	70
6.1. Araştırmacılar İçin Öneriler: .....	70
6.2. Okul Yöneticileri İçin Öneriler: .....	71
6.3. Öğretmenler İçin Öneriler: .....	73
KAYNAKÇA .....	75
EKLER.....	80
Ek 1: Araştırmada Kullanılan Onam Formu .....	80
Ek 2: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu .....	81
Ek 3: Kodlama ve Tema Analiz Örnekleri.....	83
Ek 4: Görüşme Örneği .....	90

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Bireysel Demografik Bilgileri.....	23
Tablo 2: Katılımcıların Branşlarına Göre Sınıflandırıldığı Demografik Bilgileri.....	24
Tablo 3: Araştırmanın Alt Problemleri ve Temaları.....	32
Tablo 4: Katılımcıların Profesyonel Gelişim Algıları .....	33
Tablo 5: MEB Öğretmen Mesleği Yeterlik Tanımları .....	35
Tablo 6: Katılımcıların Mesleki Gelişim Destek Algıları.....	36
Tablo 7: Katılımcıların Profesyonel Gelişim Yeterlik Düzeyleri Algıları.....	37
Tablo 8: Katılımcı Öğretmenlerin Kendilerini Geliştirmek İstedikleri Alanlar.....	38
Tablo 9: Katılımcıların Aldıkları Destekleyici Eğitimler.....	40
Tablo 10: Eğitimlerin Katılımcı Öğretmenlerin Gelişimlerine Katkıları.....	42
Tablo 11: Katılımcıların İhtiyaç Duyduğu Eğitimler.....	44
Tablo 12: Katılımcı Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin İçerikleri.....	46
Tablo 13: Katılımcı Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Sunuş Yöntemleri Beklentileri.....	47
Tablo 14: Katılımcı Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Verildiği Ortam ile İlgili Beklentileri.....	48
Tablo 15: Katılımcı Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinden Beklentileri.....	50

Enstitüsü : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri  
Programı : Eğitim Yönetimi ve Planlaması  
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Feyza Doyran  
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Ağustos 2018

**ÖĞRETMENLERİN PROFESYONEL GELİŞİM SÜREÇLERİNİ  
DESTEKLEYECEK EĞİTİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ:  
ANTALYA'DA BİR ÖZEL OKUL ÖRNEĞİ**

**ÖZET**

Bilgilerin çok hızlı güncellendiği öğrencilerin teknolojiden kaynaklı donanımlarının ve algılarının çok hızlı geliştiği günümüzde, öğretmenlere öğrencilerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilmek için büyük sorumluluklar düşmektedir. Değişen ve gelişen dünyanın beklentilerini karşılamak için bireylerin artık yalnızca akademik alanda donanımlı olmaları yetmemektedir. Eleştiren, sorgulayan, değerleri olan, iletişim becerisi yüksek, özgüven sahibi olarak yetişmiş çocuklar, geleceğin dünyasında bir birey olarak ayakta kalacaktır. Akademik bilgilerin, öğretim yöntem tekniklerin, yaklaşımların hızla değiştiği günümüzde, öğrenciyle kurulan iletişimin, onların bireysel farklılıklarına uygun davranmanın önemini gören, öğrencilerinin eğitim hayatlarında rol model olan öğretmenlerin yetiştirdikleri çocuklar geleceğe sağlam bakacaklardır.

Bu çalışmanın konusu bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının araştırılmasıdır. Hedef, öğretmenlerin deneyimlerini aktardıkları görüşmelerle, öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerindeki desteklenmesi gereken eğitim ihtiyaçlarının ve bu alandaki öğretmen beklentilerinin neler olduğu ile nasıl karşılanması gerektiğini belirlemektir.



Bu araştırmada amaç, Antalya'daki bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev alan tüm ğretmenlerinin mesleki gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçları ile ilgili görüşlerinin alınarak, deneyimlerinin incelenmesidir. Bu amaca yönelik problemler belirlenmiştir. Araştırmanın problemleri, bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin profesyonel gelişim algısı, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleyici eğitimler, öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki ihtiyaçları ve bu süreçte okul yöneticilerinden beklentileri olarak belirtilmektedir.

Bu araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır. Desen olarak ise, "i içe geçmiş tek durum deseni" (Yıldırım, şimşek, 2016) kullanılarak, bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev yapan tüm öğretmenlerle yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi uygulanmıştır. Alan yazın bölümünde konu ile ilgili önceki çalışmaların bir derlemesi yapılmıştır. Görüşmeler ile kayıt altına alınan veriler, temalar ve kodlar belirlenerek, betimleme, analiz ve yorumlama çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmanın başlıca bulgularından biri, günümüz öğretmeninin yeterliklerinin alan bilgisiyle sınırlanmamasına, çok çeşitli bilgi ve becerileri içermesi gerektiğine dikkat çekmesi olmuştur. Çoğunlukla ğretmenler, bu çeşitliliğe ulaşabilmek için profesyonel gelişim süreçlerinde yeterince destek almadıklarını, profesyonel gelişimin devamlı olması gerekliliğini savunmuşlardır.

Bu araştırmanın başlıca bulgularından bir diğeri, araştırmaya katılan öğretmenlerin, aldıkları eğitimlerin performanslarını olumlu etkilediğini, profesyonel gelişimleri desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin kendi ihtiyaçlarına göre belirlenmesini ifade etmeleri, mesleki anlamda gelişimlerine en çok katkının öğrencilerin yaş grubuna uygun yaklaşım sergileme, doğru iletişim kurabilme, ders içeriklerinin zenginleştirilmesi olduğuna değinmeleri olmuştur. Öğretmenler ihtiyaç duydukları eğitimlerin sunuş yönteminin de kk gruplarla uygulamalı gerçekleştirilen atölye çalışmaları olduğunu belirtmiştir. Araştırma bulgularına göre, ğrenci ve ğretmen öğrenmesi açısından da zengin içeriğe dayalı uygulamalı gerçekleştirilen öğrenmenin kalıcı ve eğlenceli olduğu vurgulanmıştır.

Araştırmaya, katılan öğretmenlere göre önemli olan başka bir bulgu ise, öğretmenlerin okul yöneticilerinden birçok beklentisi olduğunun görülmesi olmuştur.. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinden en büyük beklentisi, ğretmen

ihtiyaçlarını dinlemeleri olup, anlayışlı, destekleyici olmalarını, motive etmelerini, iyi iletişim kurmalarını da önemli bulmuşlardır. Araştırma bulgularına göre öğretmenler, yöneticilere öğretmenlerin gelişimlerini destekleyecek çalışmalarda fazlasıyla görev düştüğüne değinmişlerdir.

Bu araştırmada, ele alınan bulgular doğrultusunda ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının planlanmasında öğretmenler, okul yöneticileri ve araştırmacılara yol göstermek amacıyla öneriler üretilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Mesleki gelişim, eğitim ihtiyaı, mesleki yeterlik, eğitim ihtiyaını destekleyici alışmalar, eğitim ihtiyaı belirleme, hizmet ii eğitim.

Institute : Institute of Social Studies  
Department : Educational Sciences  
Programme : Educational Management and Planning  
Supervisor : Doç. Dr. Feyza Doyran  
Degree Awarded and Date : Master Thesis – August 2018

## **IDENTIFYING TEACHERS' SUPPORTIVE NEEDS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROCESSES**

### **ABSTRACT**

One of the priorities of teachers that educate the children for the twenty first century, the information era, is to carry a great responsibility on meeting and analysing the needs and expectation of their students as the information and technology have been improving and updated rapidly. Furthermore, students' technological perception and hardware have been improved, too. In order to meet the expectations of the changing and improving world, it is not only enough to be academically equipped. The children who are well educated and who can criticise, question what they see, also have values, have social skills and have self-esteem are going to be successful and happy individuals in the future. On these days, which academic information and education techniques have been instantly changing, students whose teachers are aware of the importance of communication and students individual differences, teachers who carry the responsibility of being a role model to their students will lead and guide their students to look at the future in a confident and brighter way.

The main purpose of this study is to determine and identify the teachers' supportive educational needs who have been working in the primary and secondary school of a private school. The purpose is, to identify and determine the needs and expectations of teachers during their teacher development processes and how to meet their needs through interviews by making them share and tell their experiences.

The main purpose in this research is to determine the needs and expectations of all the teachers working in a private primary and secondary school in Antalya

while inspecting their experiences. In order to enable this, some problems have been created. The problems in the research are defined as the perception of all the teachers working in a private primary and secondary school in Antalya; supportive in-service training workshops for the professional development, teachers needs and their expectations from the school managements.

In this research qualitative method has been used. In the study, semi-structured interviews were used while using a single situation pattern which is one with in the other all the teachers in the primary and secondary school (Yıldırım and Şimşek, 2016). A compilation of previous works on the study has been shared in the section of the literature. By means of the recorded interviews, the themes and codes have been identified and description, analysis and interpretation studies have been carried out.

One of the findings in this study is that, the teachers shouldn't limit their knowledge with their subject field and they should be equipped with different kinds of information and skills. Most of the teachers claimed that they didn't get enough support during their professional development and also they claimed that professional development should be continuous.

And one of the other findings in this study is that teachers told that the education they had taken supported their performances in a positive way, the inservice training they would get should be scheduled according to their needs. For vocational development they should interact with students according to their ages and levels, enabling the best communication while enriching the lesson contents. And also teachers stated that there had been workshops with small groups in which they should practise what they had learned. According to the findings in the research, it has been emphasized that, for both teachers and students, enriched and applied lesson contents enables reinforced and enjoyable learning atmospheres and learnings.

Another important finding of the study according to the teachers who participate in the study is that teachers have many expectations from the school management has been seen. The biggest expectations of the teachers from the school managements are, their needs should be listened, the school managements be understanding, supportive, moreover they should be motivating and they should be open to effective communication. And teachers stated that they find these issues very important. And teachers stated that they find those very important. According to the

findings of the study, teachers stated that the management of the schools should carry great responsibility on supportive teacher development studies.

In accordance with the findings in this study, the proposals have been made to guide the institutions, teachers and investigators to plan the educational needs of the teachers.

**Keywords:** vocational development, educational needs, competence, vocational supporting studies, determination of educational needs, in-service training.



## I.BÖLÜM

### GİRİŞ

Öğretmenler üniversiteyi bitirdiğinde kendi alanlarıyla ve öğretmenlikle ilgili teorik bilgilere sahip olarak mezun olmaktadır. Ancak göreve başladıktan sonra teoride öğrendikleri bilgileri pratikte uygulama konusunda birçok nedenden dolayı problem yaşamaktadır. Bu durum öğretmenler için zorlayıcı bir süreç haline gelmektedir. Bu zorlukların üstesinden gelebilmek için öğretmenler kendini birçok değişkene karşı donanımlı kılmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin, özü gereği değişime açık, çağın gerektirdiklerini yakalamaya çalışan, yaşam boyu öğrenen ve öğretmeyi hedefleyen donanımlı bir yapısının olması gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlik, öğrencilerin bilişsel alanlarını geliştirmenin yanı sıra, duyuşsal ve psikomotor alanlarının gelişimine de destek veren bir meslek olarak adlandırılmaktadır. Öğretmenin bu yönlendirmeleri nitelikli olarak gerçekleştirmeleri için,

- öğrencilerinin gelişim dönemi özelliklerini bilmesi,
- ders ortamını merak uyandırıcı öğrenme ortamlarına ve öğrenen odaklı hale dönüştürmesi,
- öğrenci motivasyonunu yüksek tutması,
- ölçme değerlendirmeyi süreç odaklı olarak gerçekleştirmesi,
- öğrenci ile iletişim ve işbirliği içinde olup, onlara doğru tutum ve değerleri kazandırması gibi olumlu sınıf iklimi yaratan unsurları bir arada sağlaması, hızla gelişen ve değişen bilgi çağında bir zorunluluk haline dönüşmüştür.

Mesleki eğitimin profesyonel seviyeye taşınması, eğitimine verilen önemle gerçekleşecektir. Çalışanlar, mesleki yaşamlarındaki gelişimlerini yaşam boyu destekleyerek çağın gerekliliklerine sahip olabilmektedir. Bu yüzden mesleki eğitimde yeniliklerin takip edilmesi ve öğrenilenlerin uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir. Eğitimin nitelikli yapılabilmesi için eğitim ihtiyaçlarının bilimsel yöntemlerle belirlenerek karşılanması, eğitim planlamasının bu sürece uygun olarak planlanması büyük önem taşımaktadır (Budak, 2009).

Bireylerin öğrenme süreci hayat boyu devam etmektedir. Günümüzde toplumsal, teknolojik ve kültürel alanlarda yaşanan hızlı değişimlere adapte olabilmek, bireyleri sürekli olarak bir öğrenme süreci içinde olmayı zorunlu kılmakta, bu etkinliği gerekliliğe dönüştürmektedir (Aydın, 2014).

Bireylerin günümüzdeki gelişim ve değişimlere adapte olarak, topluma katkı sunacak şekilde eğitilmeleri, iyi bir eğitim sistemine sahip nitelikli öğretmenlerin yer aldığı kaliteli okullarda gerçekleşmektedir. Öğretmenin nitelikli olması, öğrenci davranışlarının da nitelikli olmasını, öğrencinin daha donanımlı olarak yetiştirilmesini gerçek kılmaktadır. Okullarda planlanan etkinlik ve uygulamalardan da öğrencileri etkileme ve değiştirmeden de sorumlu olanların öğretmenler olduğu düşünüldüğünde, nitelikli bir öğrenme ortamının planlanması ve uygulanmasının öğretmenin sahip olduğu yeterlikleriyle ilişkili olduğu söylenebilmektedir (Gökçe ve Erdem, 2017).

Nitelikli bir eğitimden söz etmek, eğitimin kalitesini arttırmak, öğretmenlere mesleki anlamda kendilerini geliştirme imkanı verilmesiyle mümkün olmaktadır. Kaliteli bir eğitim-öğretim ortamı hedefleyen özel okullar, donanımlı, eğitim ve öğretimi bir bütün olarak gören öğretmenlerle çalışmayı tercih etmekte ve onların ihtiyaçlarına yönelik profesyonel gelişim süreçlerini destekleyici eğitim imkânları sunmaktadırlar. Okul yöneticilerinin, öğrencilerine nitelikli bir eğitim sunabilmek için öğretmenlerini donanımlı kılmaları, bunun için de öğretmenlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak eğitim planlamaları yapmaları ve öğretmenlerini yetkinleştirmeleri gerekmektedir. Donanımlı öğretmenler, öğrencilerini nitelikli yetiştirmektedirler. İyi öğrenciler için iyi öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Seferoğlu, 2004).

Seferoğlu (2001a) iyi bir öğretmenin, hizmet öncesindeki dönemde de hizmet döneminde de kendi gelişimini destekleyecek imkânlardan faydalanan öğretmen olduğunu savunmakta, bu yüzden de öğretmenin desteklenmesi gerektiğine değinmektedir.

Öğretmenleri kuruma adapte etme çalışmaları da en az ihtiyaçlarına yönelik eğitimlerin verilmesi kadar önem arz etmektedir. Kurum yöneticilerinin öğretmenlere kendilerini güvende ve mutlu hissettikleri bir okul iklimi sunmaları, öğretmenlerle doğru ve etkili bir iletişim kurmaları, öğretmenlerin kendilerini çalıştığı kuruma ait

hissetmesini sağlamaları da, öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini olumlu yönde etkileyen ve doğru planlama yapmalarını sağlayan unsurlardan biridir. Bu araştırmada, bir özel okulun ilk ve ortaokul kademelerinde çalışan öğretmenlerinin eğitim ihtiyaçlarına yönelik görüşleri değerlendirilip, onların ihtiyaçları irdelenmeye çalışılacaktır. Bu araştırmayla, öğretmenlerin eğitim ihtiyaçları doğrultusunda yapılan planlamalarla bir özel okulun ilk ve ortaokul kademelerinde çalışan öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın en belirleyici yanları, bir özel okulun ilk ve ortaokul kademelerinde eğitim veren öğretmenlerin ihtiyaç duydukları eğitimleri ortaya çıkarması, profesyonel gelişim süreçlerini destekleme ihtiyacı duymalarını anlamlandırmaya çalışması ve onları destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının karşılanması sürecindeki beklentilerini belirlemektir.

Bu bölüm, araştırma problemini, araştırmanın alt problemlerini, araştırmanın önemini ve tanımları içermektedir.

### **1.1 Araştırma Problemi**

Öncelikle çalışılmak istenen araştırma konusu “öğretmenlerin eğitim ihtiyaçları” olarak tespit edilmiştir. Bu konunun araştırma problemine dönüştürülebilmesi için kapsamının daraltılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Araştırma probleminin, akla yatkın, anlamlı, anlaşılabilir, özgün ve etik olmasına dikkat edilmiştir. Konuyla ilgili literatür taraması yapılmış, araştırmada belirlenen problemlere ilişkin yapılmış çalışmalar incelenmiş bu taramanın sonucunda araştırma probleminin incelenebilir olduğuna karar verilmiştir. Araştırma problemi de, “Öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi: Antalya’da bir özel okul örneği” olarak tespit edilmiştir. Araştırmada, Antalya’da bir özel okulun ilk ve ortaokul kademelerinde görev alan tüm öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerindeki eğitim ihtiyaçları ile ilgili deneyimleri incelenmiştir.

Bu araştırmada Antalya’daki bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev alan tüm öğretmenlerinin mesleki gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçları ile ilgili görüşleri alınarak, deneyimleri incelenmiştir. Araştırmanın problemleri, bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin, profesyonel gelişim algısı, bugüne dek katıldıkları ve katılmak istedikleri eğitimlerle, katkıları, mesleki gelişim



yeterlik algıları, profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının içeriği olarak belirlenmiştir.

### **1.2 Araştırmanın Alt Problemleri**

1. Bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin profesyonel gelişim hakkındaki görüşleri nelerdir?
2. Bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin katıldıkları destekleyici eğitimler hakkındaki görüşleri nelerdir?
3. Bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev yapan öğretmenler, profesyonel gelişim konusunda hangi eğitimlere ihtiyaç duymaktadır?
4. Bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev alan öğretmenlerin, profesyonel gelişim konusunda okul yöneticilerinden beklentileri nelerdir?

### **1.3 Araştırmanın Önemi**

Hızla değişen bilgi çağında gelişmeleri takip etmek ve kendini bu bilgiler doğrultusunda güncellemek öğretmenlik mesleği için oldukça önemlidir. Aydın'a (2014) göre yaşadığımız çağ değişim çağıdır ve bu hızlı değişime adapte olmak gün geçtikçe daha da zorlaşmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin yeterlilikleri gereği, öğretmenlerin, tek bir alanda değil birçok alanda değişime adapte olmaları ve kendilerini çağa uygun güncellemeleri gerekmektedir.

Öğretmenler, ifade ve davranışlarıyla rol model olan, birikimli, gayretli, erdem sahibi bireyler olup, eğitimi olmanın ne olduğunu tavır ve tutumlarıyla sergilemektedirler. Yaşadıkları çevreyi kendilerini ve öğrencilerini eğiterek şekillendirmektedirler (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bu meslekte, hep güncel ve dinamik kalabilmek için yenilikleri takip etmek, değişime açık olmak ve mesleki ve kişisel anlamda gelişim göstermek oldukça önemlidir. Eğitim boyutunda değişen çağa adapte olmak, hitap ettikleri jenerasyonun gelişim özelliklerini bilmek, mesleki bilgi ve becerileri edinmek gereklidir.

Toplumların geleceğini öğretmenler inşa eder. İyi eğitimi iyi öğretmenler yapacağından eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmenlerdir. Bu yüzden eğitim sisteminde en temel öge olan öğretmenlere, ülkelerin kalkınmasında, toplumsal huzur ve barışın sağlanmasında büyük roller düşmektedir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Öğretmenler toplumların geleceğini inşa eden gençleri şekillendirmektedirler. Bu kadar zor ve önemli bir görevi olan öğretmenlerin her daim kendilerini

yenilemeleri gerekmektedir. Bu durum öğretmeni, kendini geliştirmesini sürekli ve zorunlu kılan bir sürece yönlendirmektedir.

Çalışanlar, birçok gereklilik nedeniyle hizmet içi eğitim almak zorundadırlar. Bu zorunluluklar, bilgi ve becerilerin artırılması, teknoloji alanındaki yeniliklerden haberdar olma, işlerini profesyonelce yapabilmeleri, işlerinde uzmanlaşabilmeleri, mesleki anlamda gelişimlerini sağlayabilmeleri olarak sıralanabilmektedir. Bu yüzden mesleki gelişim için hizmet öncesinde ve hizmet süresince eğitim almanın devamlılığı sağlanmalıdır (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009). Eğitim, yaşam boyunca edindiğimiz bilgi ve becerilere sürekli yenilerini katan, ilerlememizi sağlayan, hayatımızı kolaylaştıran, öğrendiklerimizin bütünüdür. Eğitimi meslek olarak edinmiş, bireyleri yetiştirmeye çalışan öğretmenlerin, kendilerini yenileme sürecini hayat boyu profesyonelce gerçekleştirmeleri gerekmektedir.

Bu araştırma, yukarıda değinilen bilgilerin ışığında aşağıda belirtilen soruları yanıtlamaya çalışmaktadır. Öğretmenlerin gelişimlerini destekleyici eğitim almalarının onlara sunacağı katkılar neler? Öğretmenler profesyonel gelişimlerini desteklemek için neler yapmalıdırlar? Gelişimleri desteklemek için hangi alanlarda kendilerini geliştirmeyi düşünüyorlar? Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleyecek eğitimlerin ihtiyaçlarının karşılanması için eğitimlerin içerik ve planlanmasına yönelik beklentileri neler? Okul yöneticilerinin bu konudaki destekleri neler olmalı? Öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerinde karşılaştıkları güçlükler neler? Güçlükleri aşmak için neler yapılabilir? Mevcut karşılaştıkları deneyimler ve uygulamalar neler? Neler yapılırsa mesleki gelişim daha nitelikli bir hale gelir? Öğretmenlerin bu konudaki çözüm önerileri ve beklentileri neler?

Bu araştırmayla bir özel okulun ilk ve ortaokulunda çalışan öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının neler olduğunu, bu eğitim ihtiyaçlarını belirlenirken nelere dikkat edilmesi gerektiği, bu çalışmaların öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerine olan katkılarının neler olduğu ve okul yöneticilerinin bu ihtiyaçların giderilmesi noktasında vereceği desteğin neler olabileceği belirlenmeye çalışılmaktadır.

Bu araştırmanın önemi bir özel okulun ilk ve ortaokul kademelerinde eğitim veren öğretmenlerin deneyim ve görüşlerini temel alarak, ihtiyaç duydukları eğitimlerin neler olduğunu ortaya koyması, profesyonel gelişim süreçlerini

destekleme ihtiyaçlarını anlamlandırmaya çalışması ve onları destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının karşılanması sürecindeki beklentilerini belirlemesidir. Katılımcı öğretmenlerin deneyim ve görüşleri uyarınca yapılan mülakatlardan toplanan veriler yorumlanmış, öğretmen, yönetici ve araştırmacıların kullanabileceği bir kaynak haline getirilmiştir.

#### **1.4 Tanımlar**

**Mesleki gelişim:** “İlgi, beceri, yetenek ve meslekte öğrenmek için gerekli koşullar” (Seferoğlu, 2004).

**Öğretmen Yeterliliği:** “Öğretmenin her bir ana görev kapsamında, işlem karakterinde, kendi içinde bütünlüğü olan, meslek içinde tekrarlanan, daha alt işlem basamaklarına ayrılabilen, başkalarıyla bir araya gelerek farklı görevlerin yapılmasını sağlayan, süresi tam olarak belirlenmese de dakikalarla sınırlı bir zaman diliminde yapılabilen, gerektiğinde bir başkasına devredilebilir nitelikte olan alt görevleri anlatabilen” (MEB Öğretmen Yeterlilikleri, 2002).

**Yeterlik:** “Bir işi veya görevi yapabilme gücü” (MEB Öğretmen Yeterlilikleri, 2002).

**Hizmet içi eğitim:** “Hizmet içi eğitim, herhangi bir meslek adamının mesleğine başladığı ilk günden mesleği bıraktığı güne kadar kendini mesleği için devamlı olarak yetiştirmesi veya yetiştirilmesidir” (Başaran, 1960).

**Öz Yeterlik:** “Bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı olarak yapma kapasitesine ilişkin kendi yargısıdır” (Aşkar, Umay, 2002).

## II. BÖLÜM

### KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Toplumlar gelişebilmek ve geleceklerini başarılı olarak inşa edebilmek için nitelikli insanlara ihtiyaç duymaktadır. Nitelikli bireyleri yetiştirmenin sorumluluğu öğretmenlerdedir. Bu sorumluluğu yüklenen öğretmenlerin değişimin sürekli olduğu bilgi çağına adapte olabilmeleri için çağın gereklerini karşılayacak eğitimleri alarak kendilerini güncellemeleri ve mesleklerinde yetkinleşmeleri, günümüz şartlarında bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu nedenle, öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi dönemde ihtiyaç duydukları alanlarda nitelikli eğitimleri alabilmeleri, öğretmenleri mesleki yetkinliğe ulaştırması açısından önem taşımaktadır.

Yukarıdaki paragrafta değinilenler göz önüne alındığında, eğitim sisteminin doğru işleyebilmesi için öğretmenlerin nitelik ve yetkinliklerinin oldukça önemli olduğu yargısına ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin bu yetkinliğe ulaşabilmesi ve toplumu oluşturan öğrencilerine doğru rol model olabilmeleri için çağın gereklerine uygun donanımına sahip olmaları, mesleklerini icra ettikleri sürede bilgilerini güncel tutmak için sürekli olarak eğitim almaları gerekmektedir. Eğitim, insanların öğrenme becerilerinin oluşmaya başlamasıyla ortaya çıkan ve yaşamları boyunca devam ettirdikleri bir süreçtir. İnsanın eğitilebilen bir canlı olması, eğitimde yenilik arayışlarının ve bilgi birikiminin önünü açmıştır (Aydın, 2016a).

Hacıfazlıoğlu ve Aksu'nun (2015) geleceğin okul liderleri konulu araştırmasında, "Geleceğin okullarında öğretmenlerin "öğretmen liderliğinden", "mentörlüğe" geçiş yapacakları ve öğrencileriyle beraber öğrenme süreci içinde yer alacakları vurgulanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerin bir bölümünde, dijital çağda öğretmenlerin rolünün değiştiği, Z kuşağı öğrencileriyle iyi diyalog kurabilen, onlarla beraber öğrenen ve paylaşan öğretmenlerin varlığının gerekli olduğu belirtilmektedir (Hacıfazlıoğlu, 2016).

Karlı, "öğrenme yoldaşı" olarak tanımladığı günümüz öğretmenlerini, öğrenmenin yaşam boyu devamlılığına inanan, yeniliklere açık, girişimci, öğrencilerine öğrenme sürecinde yol arkadaşlığı yapanlar olarak tanımlamaktadır (Karlı, 2013).

## 2.1 Profesyonel ve Mesleki Gelişim

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlikte de kişisel, mesleki gelişim, meslekte uzmanlaşma, profesyonelleşme önemlidir. Mesleki gelişim beraberinde uzmanlaşmayı getirmekte ve bu gelişimin yaşanabilmesi, meslekte profesyonelliğin sağlanabilmesi için eğitim almak bir zorunluluk haline gelmektedir. Mesleki anlamda alınan her eğitim bireyleri mesleki alanlarında geliştirmekte ve yetkinleştirmektedir. Pehlivan'a (1993) göre, bir kurumda çalışanların görevlerini doğru bir şekilde yapabilmesi, devamlı eğitim almalarına, bilgi ve becerilerinin devamlı olarak güncellenmesine bağlıdır. Çalışanların gelişimleri ve değişime adapte olmaları ancak bu sürekli eğitim alma durumu sağlanırsa tam olarak gerçekleşebilmektedir.

Öğretmenler öğrendikleri bilgilerin yetersiz olduğunu mezun olduktan sonra sınıf deneyimleri yaşadıklarında görmektedir. Öğretmenlerin süreç içerisinde karşılaştıkları olaylar, onları deneyim ve bilgi kazanmaları gereken alanlara yönlendirmektedir. Meslekte profesyonelleşme, mesleki gelişim, deneyim kazanıldıkça sağlanacak bir durumdur.

Öğretmenler mesleklerinin ilk yıllarında daha çok denetim ve katkı beklentisi içinde olurken, deneyimli öğretmenler yalnızca ihtiyaçlarını karşılayacak alternatiflere yönelmektedir. Deneyimli öğretmenler öğretim süreçlerinde ihtiyaç duyulan temel gereksinimlere sahip olduklarından, gelişimsel desteğe az tecrübesi olan öğretmenler kadar ihtiyaç duymamaktadır. Deneyimli öğretmenler, ancak yeni uygulayacakları durumlarla karşılaştıklarında, becerilerinin geliştirilmesi noktasında yardım almayı tercih etmektedir (Aydın, 2016b).

Ortaya koyduğu her işin nitelikli olmasını için çabalayan, yaptıkları işi devamlı olarak iyileştirmeye çalışan, öğrencilerine bu bakış açısıyla yaklaşan ve onları titizlikle yetiştiren öğretmenler, bu mesleği profesyonelce icra etmektedir (Altan, 2017).

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri yalnızca kuramsal bilgilerin aktarıldığı eğitimlerle tam olarak sağlanamamaktadır. Mesleki gelişim, sadece kuramsal bilgiyi öğrenme değil, bilgiyi uygulama, yorumlama, aktarılanları deneyimleme ve başkalarıyla paylaşma fırsatı verildiğinde ilerlemektedir. Sadece aktarım yoluyla değil, uygulamaya yönelik gerçekleştirilen hizmet içi eğitimler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine daha çok katkı vermektedir (Atay, 2003).

Mesleki gelişim, alanında uzman olan kişilerden alınan eğitimlerle, mesleğinde profesyonel olanların deneyimlerinden faydalandığı, yeni ya da yenilenen bilgilerin öğrenildiği sürece yayarak gerçekleştirilen bir değişim, bir öğrenmedir. Bu nedenlerle mesleki gelişim kavramı bize hizmet içi eğitim, profesyonel gelişim gibi kavramları çağrıştırmaktadır. Alan yazına bakıldığında kavram birliği oluşmamasına rağmen, mesleki gelişim kavramının, hizmet içi eğitim, insan kaynağı geliştirme ve kariyer gelişimi, gibi kavramlarla ortaklaştırıldığı görülmektedir (Bümen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar, 2012).

Mesleki gelişimin en önemli unsurlarından biri olan değişim, sürekli, zor ve gerekli bir süreçtir. Değişim ve gelişim iç içe geçmiş iki kavramdır. Değişim olmadan, var olmaktan ve gelişmekten bahsedilememekte, mesleki anlamda yeterli olabilmek için değişen, gelişen çevreye ayak uydurmak bir gereklilik olarak nitelendirilmektedir. Mesleki gelişimin, değişimin, yenilenmenin esas kaynağı öğretmenin kendisidir. Öğretmenler, zor olsa da gereklilikleri yerine getirmeli, gelişmeli ve değişimi yönetmelidirler (Atay, 2003).

### **2.1.1 Profesyonel ve Mesleki Gelişimin Önemi**

Öğretmenin değişimlere uyum sağlamak, günün yeterliliklerine sahip olmak ve bunları sınıfa aktarmak gibi sorumlulukları vardır. Öğretmenin mesleki gelişimi için gösterdiği, teknolojiyi yaratıcı olarak kullanma, öğrenci öğrenimini destekleyen çalışmaları, yaşam boyu öğrenmeyi modelleyen araştırma çabaları, okul, toplum ve öğretmenlik mesleğini geliştirmekte, öğrencileri etkin kılmaktadır (Karlı, 2013).

Aydın'a (2014) göre, yaşadığımız çağ değişimin hızlı yaşandığı ve adapte olmanın gün geçtikçe zorlaştığı bir çağdır. Hızlı yaşanan bu değişimlere, yeniliklere ve gelişmelere uyum göstermek, bazen değişimi yaratabilmek kurumlar açısından oldukça belirleyici ve önemli bulunmaktadır.

Yaşadığımız çağda, edinilen bilgiler hızla artmakta ve sürekli değişmektedir. Bu hızlı değişimin karşısında kendini yenilemeyen öğretmenler mesleklerinde yetersiz kalmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamaları günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir. Mesleki gelişim, öğretmenlere başta alan bilgileri ve öğretim uygulamalarını geliştirmede önemli katkılar sağlamaktadır. Özellikle gelişmiş ülkeler, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için çabalamakta ve yaptıkları reformlarla ülkelerini ileriye taşımaktadırlar (İlğan, 2017).

Öğretmenin, mesleğini icra ederken öğrenmeye devam etmesi büyük önem taşımaktadır. Öğretmenin vereceği eğitimin nitelikli, kaliteli olması bu şartlarda gerçekleşebilmektedir. Bu nedenle öğrencilere verilen eğitimi kaliteli kılmak için öğretmenlere mesleki olarak gelişim imkanları tanınması bir gerekliliktir (Seferoğlu, 2004).

Tüm sınıf düzeylerinde mesleki gelişim nitelikli gerçekleştirildiğinde öğretimi etkili kılan ve öğrenci başarısını arttıran en önemli etkidir. Başarılı okulları var edebilmek için öğretmen ve yöneticiler mesleki anlamda bilgi ve becerilerini devamlı olarak güncellemek durumundadır (İlğan, 2017).

Hizmet içi eğitimler, öğretmenleri mesleki anlamda geliştiren, öğretmenlerin güncel kalmalarını ve kendilerini yenileyebilmelerini sağlayan, destekleyici unsurlardır. Okullardaki yenilenmeyi sağlamakta, okulları etkinleştirip canlı tutmaktadır (Erdoğan, 2002).

### **2.1.2. Sınıfın Eğitim Yöneticisi Olan Öğretmenin Mesleki Yeterlilikleri**

Gürbüzürk ve Genç (2004), nitelikli insanların ancak kaliteli bir eğitim ile yetiştiğini ve bu kalitedeki bir eğitimi de ancak donanımlı öğretmenlerin verebileceğini düşüncesinin günümüzde çoğunlukla kabul edildiğini belirtmektedir.

Bakioğlu'na (1998) göre, dinamik bir yapı olan sınıf içinde öğretmen, sınıfın yöneticisidir. Öğretmen, ders ve konusuna uygun hedeflerini, stratejileri belirleyen, kullanacağı teknikleri, kaynakları seçen, sürecin etkili olması için düzenlemeler yapandır. Öğretmen tüm bu planlamaları uygularken, öğrencilerinin dikkatini derse toplayan, öğrencilerini yapabileceklerine inandırandır. Tüm bunları uygulayabilen öğretmenin, yetenekli ve mesleki yeterliliğe sahip olduğu söylenmektedir.

21. yy'ın eğitimini yapılandırırken, eğitim paydaşlarının önemi de gittikçe artmaktadır. Bu paydaşlardan biri olan öğretmenin sahip olduğu yeterlilikler, eğitimin hedeflerine ulaşmasında geliştirilmesinde ihtiyaç duyulan bir alandır. Bireyden beklenen özelliklerin, öncelikle öğretmenlerde oluşmasını sağlamak bir zorunluluktur (Oktay, 2008).

21. yüzyılın hedef bireyi, bu bireyleri yönlendirecek öğretmenlerin yeterlilikleriyle doğru orantılıdır. Milli Eğitim Temel Kanunu'nun (1973), 1739 sayılı Kanunu'nda öğretmenliğin bir "ihtisas mesleği" olduğu, öğretmen adaylarında

aranacak niteliklerin genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyondan oluştuğu, bu alanlara ait niteliklerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından saptanacağı hükümlerine yer verilmektedir. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin yeterliliklerini belirleme komisyonu, öğretmenlik mesleği bileşenlerinin, üç boyutta toplanarak tanımlandığını ifade etmektedir. Bu boyutlar; genel kültür, özel alan ve eğitme-öğretme yeterlilikleridir (MEB, 1999). Üç boyutlu olan bu mesleğin, her boyutu ayrı yeterlilikleri gerektirmektedir. Pek çok değişimin etkileşimiyle ortaya çıkan öğrenen merkezli anlayışlar temelde öğretmeni sınıf hakimi olarak değil, sınıf rehberi ya da sınıfı yönlendirmeye sorumlu bir lider olarak görmektedir (Oktay, 2008).

Öğretmenin mesleki olarak yeterli olması, verimli öğretmeyi gerçekleştirmesi için birçok farklı bilgi türünde donanımlı olması gerekmektedir. Öğretmen, kendi alanındaki konuların bilgisine hakim, öğrencilerinin yaşlarına uygun gereksinimleri bilen, onlarla seviyesine uygun iletişim kurabilen, aktaracağı konuları onların anlayabileceği şekilde planlayarak sunan olmalıdır (Atay, 2003).

Mesleğini nitelikli yapan öğretmenler, istekli ve mesleğine adanmışlığı yüksek olanlardır. Etkili öğretmenler, özgün ders planı yapan, derslerinin içeriklerine uygun materyal tasarlayan, yeni öğrettiği bilgileri eski öğrettikleriyle öğrencilerinin zihinlerinde bütünleştiren, öğrencilerinin bireysel farklılıklarını dikkate alanlardır (Altan, 2016).

Öğretmen yalnızca öğrencisine ders anlatan değil, öğrencisiyle sosyal anlamda bağ kuran, ona rehber olan, öğrencileri okul sonrasındaki yaşamına hazırlayan, bireyler arasındaki ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunan, problem çözücü kişidir (Gökçe ve Erdem, 2017).

Budak ve Demirel (2003), bilginin sürekli değiştiği, hızla tüketildiği günümüzde değişim ve gelişimin sürekliliğine değinmektedir. Budak ve Demirel'e (2003) göre, özellikle eğitimin işleyişinde aktif rol alan öğretmenlerin, bu gelişmeleri takip ederek istikrarlı olarak kendilerini yetiştirmelerinin büyük önem taşıdığını belirtmektedir. Çağın ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte öğretmenlerin yetiştirilmeleri gerekmektedir. Değişen çağda, öğretmenlere verilen mesleki eğitimlerinde değişmesi gerektiğini, bu eğitimlerde çağa uygun yeterliliklere yönelik düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Öğretmenlerin nitelik ve yeterlikleri ülkelerin eğitim yapılarını şekillendirmektedir.



## 2.2. Profesyonel Gelişim Ve Hizmet İçi Eğitim

Karacaoğlu'na (2008) göre, eğitim ve eğitimin verildiği yer olan okulların en büyük problemi öğretmen ve öğretimin niteliğidir. İyi bir öğretimle sağlanan öğrenci başarısını öğretmen gerçek kılmaktadır. Damar (1996) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, öğretmenlerin öğrenim durumlarıyla öğrenci başarısı arasında, öğretmenlerin kıdemleri ve hizmet içi eğitim programlarına katılımıyla öğrenci başarısı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Karacaoğlu, 2008). Bu araştırmada, eğitimcilerin aldığı eğitimler, mesleki tecrübeleri, mesleki gelişimleri için katılmış oldukları hizmet içi eğitimler gibi unsurlar incelenmiş, bu unsurların öğrenci başarısı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu, unsurların arttığı noktalarda öğrenci başarısının da arttığı belirtilmiştir.

Taymaz'a (1992) göre, çoğunlukla geliştirme kavramı hizmet içi eğitim kavramı ile karıştırılmaktadır. Hizmet içi eğitim kısa süreçlerdeki hedeflenenleri gerçekleştirmek için gereksinim duyulan, bilgi edinmek ve yetenek kazandırmak amacıyla uygulanmaktadır. Hizmet içi eğitim bireyin yaptığı iş ile ilgili olan, iş yerlerinde ücret karşılığında çalışan kişilerin görev tanımlarıyla ilgili hedeflenen bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını gerçekleştirmeleri için planlanan bir eğitimidir. Torringten ve Weightmen'a (1991) göre, geliştirme ise uzun süreçlerdeki hedeflenenleri gerçekleştirmek için planlananlardır. Geliştirme, kişileri mesleki ve kişisel anlamda geliştirmek için sürekli yapılan eğitim etkinliklerindedir (Akt: Can, 2014).

Lawrie'ye (1990) göre, yetiştirme, eğitim ve gelişme kavramları, birbirinin yerine ve benzer anlama gelecek şekilde kullanılmasına rağmen, bu üç kelimenin birbirinden bağımsız amaçları ve görevleri vardır. Yetiştirme, becerilerin değişimi olarak yorumlanırken, eğitim, kişilerin bilgilerindeki değişim olarak, geliştirme ise, çalışanların davranışları ve değerlerindeki değişim anlamına gelmektedir (Aydın, 2014).

Okullarda verilen eğitimin kalitesi o okulda çalışan öğretmenlerin vereceği eğitimin başarısı doğrultusunda nitelikli olmaktadır. Eğitimcilerin, öğrencilerine iyi bir eğitim imkanı sunabilmeleri için hizmet öncesinde donanımlı yetiştirilmeleri, hizmet içinde de gelişimlerini sürekli eğitim olarak desteklemeleriyle mümkün olmaktadır (Erdem ve Şimşek, 2013).

Hizmet içi eğitimler, katılan öğretmenlerin meslek hayatlarına yenilikler getirmekte, onlara yeni meslektaşlarıyla tanışma fırsatı sunmakta ve meslekte karşılaştıkları sorunları tartışma, farklı düşünceleri dinleme imkânı sunmaktadır. Öğretmenler, yeni beceriler kazanmak için desteğe ihtiyaç duymaktadır. Okulların öğretmenler için sunduğu hizmet içi eğitim programları, program içeriklerinin öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu konulardan belirlenmesi gerçekleştiğinde etkili olmaktadır (Atay, 2003).

Öğrenme, bireysel olarak gerçekleşmekte olan bir süreçtir. Bu noktada, öğretmenin istekliliği ve hizmet içi eğitimin sürece yayılarak devamlılık göstermesi profesyonel gelişimi desteklemektedir. Öğretmen eğitiminde birçok yaklaşım bulunmakta ve yenileri geliştirilmeye devam etmektedir. Günümüz öğretmenini yetiştirmede, öğretmenin bilimsel bilgi ile uygulamayı yapılandırarak bilgileri sistematik olarak birleştirmesine, araştırmacı olabilmesine, yenilikleri takip etmesine, yeni metotlarla, yöntem ve tekniklerle kendilerini sürekli geliştirmesine önem verilmektedir (Ekiz, 2006).

Başaran'a (1994) göre, başta eğitim fakülteleri olmak üzere, öğretmenler meslekleri için ihtiyaç duydukları alanlarda eğitim almalıdırlar. Değişen dünyada giderek artan bir hızla değişiklikler yaşanmaktadır. Bu yüzden öğretmenlik sürekli bireyin kendini geliştirmesi ve yetiştirmesi gereken bir meslektir. Öğretmenlerin bu değişimlere uyum sağlaması ve açık fikirli insanlardan oluşan bir toplumu oluşturacak öğrenciler yetiştirmesi gerekmektedir.

### **2.2.1. Profesyonel Gelişim Sürecini Destekleyici Eğitim İhtiyaçları Ve Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları**

Öğretmenlerin bilimle daima iç içe olmaları gerektiğini, bunun için de aldıkları öğretmenlik eğitiminden sonra daha fazla derinleşmeleri ve yeni eğitim çalışmalarına devam etmeleri gerektiğini düşünüyorum (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2016).

Hizmet içi eğitim hem çok önemli hem de karmaşık bir süreçtir. Bu nedenle eğitim programlarının başarısı şansa bırakılmamalıdır. Eğitim çalışmaları, ihtiyaçların saptanmasıyla başlamalıdır (Aydın, 2014).

Öğretmenler özellikle karşılaştıkları beklenmedik durumlarda desteğe ihtiyaç duymaktadır. Öğretmenlere verilmesi gereken en büyük destek kendi sınıflarındaki yaşadıkları sorunları çözmeye odaklı hizmet içi eğitimlerdir. Öğretmenlerin,

bireysellikten uzak olan, işbirliği içeren hizmet içi eğitim programları alması uygulamalarında onları desteklemektedir. Bu eğitimlerde, meslektaşlarıyla fikir alışverişinde bulunmaları, alanında uzman kişilerden uygulamaları nasıl gerçekleştireceklerini öğrenmeleri, işbirlikçi diyaloglar içinde destekleyici ilişkiler kurabilmeleri beklenmektedir. Böylelikle hizmet içi eğitim programları hem yetiştirme hem de gelişim gereksinimlerine yönelik olmaktadır (Atay, 2003).

### **2.2.2. Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarının Ve Destekleyici Eğitimlerin Mesleki Gelişime Katkıları**

Öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik hizmet içi eğitimler almaları, mesleki anlamda nitelik ve becerilerini arttırmalarını, mesleklerinde profesyonelleşmelerini sağlamakta, onları donanımlı kılmaktadır. Öğretmenlerin profesyonel bilgi ve becerilerinin artması, onların daha üretken, daha donanımlı ve daha az otoriter olmalarını sağlamaktadır (Altan, 2016).

Aydın'a (2014) göre, hizmet içi eğitim, değişim, üretkenliğin çoğalması, alan uzmanlığı, yanlışların en aza indirgenmesi ve standardizasyon sağlamaktadır.

Gürşimşek'e (1998) göre, çağın insanını yetiştirmek için yeni bir eğitim modeline ihtiyaç vardır. Bu eğitim modelinin hedefinde, problem becerisi gelişmiş, bilgiyi süzerek ulaşan, düşünsel becerileri gelişmiş, merak duygusu ve istekliliğini olan öğrenciler yetiştirmek olmalıdır. Eğitimin amacı öğrencileri aktif tutan onları takım çalışmasına yönelten bireylere dönüştürmek olmalıdır. Bu hedeflenenlere ulaşabilmek için öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte onları yenileyecek ve değiştirecek meslek öncesi ve meslek-içi eğitimlerinin verilmesi bir zorunluluktur.

Hacıfazlıoğlu'nun, (2010) yaptığı araştırmada, araştırmaya katılan tüm katılımcılar akademik liderlerin gelişimlerini desteklemek için verilen eğitimlerin önemine değinmektedir (Akt: Hacıfazlıoğlu, 2016).

Hizmet içi eğitimlerin, mesleki gelişim açısından en önemli yararları, öğretmenlerin planlamalarında ve ders içi etkinliklerinde niteliğin artması ve öğrencilerin öğrenme ediniminde başarının sağlanmasıdır (Özmantar ve Önala, 2017).

Deal ve Peterson'a göre (1999) okul gelişimi dört ögenin birleşmesiyle oluşmaktadır. Bunlar, öğretmen becerilerinin geliştirilerek öğretmenin nitelikli hale getirilmesi, okullarda ders içeriklerinin çağa uygun olarak sürekli güncellenmesi,

okulların geliştirilmesi ve bu çalışmaların sağlanabilmesi için bireylerin okulla işbirliği yapmalarıdır (Akt: Hacıfazlıoğlu ve Korkut, 2011).

### **2.3. Profesyonel Gelişim Sürecinde Okul Yöneticilerinin Desteği**

Can'a (2014) göre, öğretmenler, okul müdürü tarafından yaptıkları işlerin takdir görmesini, motive edilmeyi, okul yönetimi tarafından desteklenmeyi çok önemsemektedirler. Öğretmenler, yöneticilerinin liderlik eğitimi almasının yanında liderlik özellikleri göstermesi gerektiğini de düşündüklerini belirtmektedir. Yöneticilerin, öğretmenlerin önerilerini önemsemesi, çalıştıkları okullarda güven ortamını oluşturması, güler yüzle karşılanmanın öğretmenleri olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır. Öğretmenler, yapılan işlerini takdir eden, yapılacak işlerini önemseyen, birlikte çalıştığı öğretmenleri yüreklendirici ifadelerle destekleyen müdürlerle çalışmayı tercih etmektedir. Yöneticileri böyle olan okulların, tüm etkinlikleri başarılı ve huzurlu geçmektedir.

Özdemir ve Sezgin'e (2002) göre, okulda yapılan öğretimin temel amacı öğrenci öğrenmesini akademik, sosyal, kültürel ve estetik açıdan en üst düzeye taşımaktır. Öğretmenler, öğretim işinden sorumlu profesyonellerdir. Bu itibarla öğrenci öğrenmesine uygun, öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını en üst düzeyde karşılayacak öğretim pratiklerini geliştirmek, uygulamak, bunların etkililiğini değerlendirmek ve yeniden geliştirmek birer profesyonel olarak öğretmenlerin görevleri arasındadır. Bu noktada, okulda öğretmenlerin öğretimi geliştirmek için gösterdikleri çabayı, harcadıkları emek ve zamanı etkili bir biçimde yönlendirmek ve koordine etmek gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, okul yöneticisinin öğretim liderliği davranışları, öğrenci başarısını etkileyen önemli bir değişken olarak görülebilir (Güçlü ve Koşar, 2016).

Erdoğan'a (2002) göre, okul yöneticisi, eğitimle ilgili kuram ve kavramlara hakim olmalı, özellikle eğitim öğretim alanındaki gelişmeleri takip etmelidir. Okul yöneticisinin bilgili olmanın yanında problem çözme, muhakeme etme, kendini ifade etme, hitabet gibi konulara yatkın ve bu alanlarda deneyimli olması gerekmektedir. Okul yöneticisi, öncelikle görev ve sorumlulukları alanına giren işleştteki tüm işlemleri bilmeli ve doğru zamanlamayla gerçekleştirmelidir. Yönetici, yetkilerini doğru olarak kullanmalı, gücünü yalnızca sorumlulukları ile ilgili ilişkilendirdiği makamından değil bireysel anlamda sahip olduğu potansiyelinden almalıdır.

Balcı'ya (2014) göre, başarılı bir okul yöneticisini sıradan olanlarından ayıran en belirgin farklılıklar okulun, kurumun yapısında görülmektedir. Bir okulda her öğrencinin bireysel farklılığına, öğrenmesine uygun bir öğrenme ortamının yaratılması, öğretmen motivasyonlarının yüksek tutulması, yöneticinin en belirgin ayırt edici özellikleridir. Okul yöneticileri, idareci olmaktan çok eğitim öğretimin önemini farkında olan, okulun amaçlarını çalışanlara doğru yorumlayan, öğretmenlere rehberlik eden, onlara destek veren, eğitimin koşulsuz devamlılığı için her türlü önlemi alan etkili öğretim liderleri olmalıdır.

Okul yöneticisi, okul için en önemli faktör olan okul kültürünü, okuldaki kaliteyi oluşturan kişidir. Okuldaki tüm çalışanlar için model olan yönetici etik olmalıdır. Okul yöneticisi, kurumdaki değer sistemini sahiplenen ve koruyan, yeni karşılaşılan durumlara uygun etik önlemler üretebilir. Yönetici, oluşturduğu kurum kültürünün tüm çalışanlar tarafından kabulünü sağlayandır (Yavuz, 2015).

Okul yöneticilerinin öncelikli olarak öğretim lideri olmaları gerekmektedir. Okul yöneticisinin, öğretim lideri olarak gerçekleştirmekle yükümlü olduğu görevleri bulunmaktadır. Bu roller; okul ve öğretmenlerin işlerini en doğru şekilde yapabilmeleri için kaynak bulma, sınıftaki öğrenme ortamlarını iyileştirme, öğretmenlerin öğretim materyallerini ve stratejilerini kullanmalarını sağlama, okulun vizyonunu geliştirme, okuldaki çalışan kadrosu arasındaki iletişimi kuvvetlendirme, okulun her yerinde varlığını hissettirme ve okulun değerlerine sahip çıkmak olarak nitelendirilmektedir (Çelik, 1999).

Okul yöneticisi, eğitim ve öğretimi nitelikli olarak gerçekleştirmeyi sağlamak için öğretmenlere onları geliştirecek eğitim imkanlarını devamlı olarak sunmalıdır (Erdoğan, 2002).

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu çalışmada yöntem olarak nitel araştırma kullanılmıştır. Patton'a (2014) göre nitel araştırma, kuram oluşturmada etkin olan, tüme varımsal olarak elde edilen, laboratuvarlar dışında araştırmacının gerçek dünyadaki gözlem ve görüşmeleri sonucunda oluşan bir araştırma yöntemidir.

Gelişen dünya, sosyal hayatta deneysel çalışmalar dışında insan etkeninin öncelikli olduğu araştırma yöntemleriyle yapılan çalışmaların geliştirilmesine neden olmuştur. Bu yaklaşımla doğru ve gerçeklik öznel olabilmekte, zaman, mekan ve kültüre göre değişebildiği görüşü ortaya konulmaktadır. Bu görüş uyarınca yer, zaman ve durumla sınırlı olan aktarımlar istenmekte, insan etmeninin ön planda olduğu, neden, nasıl ve sonucun bireylerin anlama ve algılamalarına göre belirlendiği betimleme şekli kabul görmektedir. Bu bağlamda nitel araştırma ön plana çıkmaktadır (Seggie ve Bayyurt, 2017).

Nitel araştırma kuram oluşturmaya temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır. Bu tanımda "kuram oluşturma" toplanan verilerden yola çıkarak daha önceden bilinmeyen birtakım sonuçları birbiri ile ilişkisi içinde açıklayan bir modelleme çalışması anlamına gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Nitel araştırmada, araştırma yapılan konuya geniş bir bakış açısıyla ele almak önem taşımaktadır. Bunu gerçekleştirmek için geniş kapsamlı ayrıntı bir inceleme yapılmakta, katılımcıların deneyimleri doğal ortamlarında gözlenmeye ve analiz edilmeye çalışılmaktadır. Durum, materyal veya etkinliklerin niteliğinin incelendiği nitel araştırmanın özellikleri aşağıda belirtilmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

#### 3.1 Durum Çalışması

Bu araştırma, nitel araştırma desenlerinden, durum (örnek olay) çalışması olarak hazırlanmıştır. Antalya'daki bir özel okulun ilk ve ortaokul kademelerinde görev yapan 32 öğretmen (sınıf, branş, uygulamalı ders öğretmenlerinin tümü) ile çalışılmıştır.

Durum çalışması, tek veya az sayıdaki durumun derinlemesine anlamlandırılmaya çalışılması, durumların anlaşılır bir şekilde değerlendirilmesidir.

Güncel bir olguyu kendi gerçekliği içinde anlamaya çalışan, olgularla içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların keskin olarak belirgin olmadığı ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan, deneysel bir araştırma yöntemidir (Yin, 2017).

Durum çalışması nasıl ve niçin sorularına odaklanan, olgu veya olayları kapsayıp içeriklere odaklanan, kontrol edilemeyen bir olgu veya olayın en ince detayına kadar ayrıntılı olarak irdelenmesini sağlayan araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Daha önce öğretmenlerde mesleki yeterlik, eğitim ihtiyacı konularında yapılan çalışmalara, alan yazına bakılarak ve Kültür Üniversitesi'nde görev yapan uzmanların da görüşleri alınarak, tezin konusu "Öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi: Antalya'da bir özel okul örneği" olarak belirlenmiştir. Bu konuyu belirlerken, alan yazın taraması yapılmış, bu alanda çoğunlukla nicel araştırmaların yapıldığı, hizmet içi eğitimlerin, eğitim ihtiyaçlarının tek bir konu başlığında belirlenerek incelemelerin gerçekleştirildiği gözlenmiştir. Tez konusunun yöntemi belirlenirken, öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik nitel araştırmaların çok tercih edilmemesinden dolayı nitel araştırma, bu konuya yönelik detaylı ve derinlemesine çok çalışma gerçekleştirilmediğinden bu alana yönelik derinlemesine yapılan çalışmaların sayısının çok olmamasından dolayı durum çalışması tercih edilmiştir. Ayrıca araştırmanın disiplinler arası yapılmış olması araştırmayı özgün kılmaktadır.

Bu araştırmanın birinci alt problemi olan, "öğretmenlerin profesyonel gelişim hakkındaki görüşleri" başlığında, öğretmenlerin profesyonel gelişim algıları, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine yönelik destek algıları ve öğretmenlerin profesyonel gelişimleriyle ilgili yeterlik algıları incelenmektedir.

Bu araştırmanın ikinci alt problemi olan, "öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleyici eğitimler" başlığında, öğretmenlerin katıldıkları eğitimler, öğretmenlerin katılmayı düşündükleri eğitimler ve öğretmenlerin katıldıkları eğitimlerin profesyonel gelişimlerine olan katkıları incelenmektedir.

Bu araştırmanın üçüncü alt problemi olan, "öğretmenlerin profesyonel gelişimleri konusundaki ihtiyaçları" başlığında, öğretmenlerin profesyonel gelişim konusunda ihtiyaç duydukları eğitimlerin içerik beklentileri, öğretmenlerin profesyonel gelişim konusunda ihtiyaç duydukları eğitimlerin sunuş yöntemi

beklentileri, öğretmenlerin profesyonel gelişim konusunda ihtiyaç duydukları eğitimlerin verildiği ortam ile ilgili beklentileri incelenmektedir.

Bu araştırmanın dördüncü alt problemi olan, “öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri” başlığında, öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerinde okul yöneticilerinden beklentileri incelenmektedir.

Durum çalışması araştırmalarda, bir olayın oluşumuna destek veren tüm detayları derinlemesine açıklamak, olaya yönelik olabilecek açıklamalar geliştirmek, olayı analiz etmek amacıyla kullanılmaktadır. Araştırmada incelenmesi planlanan eğer okul ise, seçilen herhangi bir okulun kullanılabilmesi gibi, birden fazla okul da seçilerek araştırılabilmektedir. Bir okul içinde yapılan çalışmalarda da, tek ya da daha fazla durum da olabilmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Bu araştırmada durum çalışması tercih edilerek, belirlenen tek bir okulda araştırma gerçekleştirilmiştir. Belirlenen özel okulun ilk ve ortaokulunda görev alan tüm öğretmenlerle araştırma gerçekleştirilmiş, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile gerçekleştirilen mülakatlarda detaylı analiz yapabilme fırsatı bulunmuştur.

Araştırmada, durum çalışmasını gerçekleştirirken uygulanan adımlar belirtilmektedir (Seggie ve Bayyurt, 2017).

1. Araştırma konusunun belirlenmesi,
2. Problemin belirlenmesi,
3. Araştırmanın amacının belirlenmesi,
4. Araştırma sorularının oluşturulması,
5. Alan yazın incelenmesinin kullanımı,
6. Araştırma yönteminin belirlenmesi,
7. Araştırma deseninin seçimi,
8. Araştırma alanı ve katılımcılarının belirlenmesi,
9. Veri toplama,
10. Veri yönetimi ve analizinin yapılması.

Yukarıda belirtilen adımlar araştırmada sunulmaktadır.



Durum çalışmasında desen olarak “iç içe geçmiş tek durum deseni (tür 2)” (Yıldırım ve Şimşek, 2016) kullanılmıştır. İç içe geçmiş tek durum deseninde araştırmacı, tek bir yapı çalışmak istemekte, yapıyı tüm bileşenleriyle tek olarak irdelemekte, araştırma yaptığı kurumu, bir bütün olarak düşünmekte ve analiz etmektedir. Araştırmacı çalışma yaptığı yapıyı, kademelerine ya da zümrelerine ayırarak inceleme yaptığında ise, bu durumda iç içe geçmiş çoklu durum çalışması yapmış olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

İç içe geçmiş tek durum deseninde, tek bir durum içinde birden çok alt tabaka ya da birim olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak bir okulu araştıran bir araştırmacının okuldaki birden çok katmanları da inceleyebilmesi verilebilmektedir. Bu durumun tercih edilmesi durumunda, incelenen katmanların tümüyle ilgili bilgi edinilmesi, veri toplanması, araştırma probleminin bu doğrultuda oluşturulması gerekmektedir (Seggie ve Bayyurt, 2017).

### **3.1.1 Çalışma Grubu**

Araştırmada, verilerin toplandığı kişiler, çalışma grubunu oluşturmaktadır. Nitel araştırmada araştırmacı, çalışma grubunu amaç güderek belirlemektedir. Araştırmacı ayrıntılı olarak bilgilenecek istediği, bilgi toplamak istediği konu hakkında faydalanabileceği, çalışma alanına uygun bireylerden çalışma grubu seçmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

Nitel bir araştırmadaki durum çalışmasında, çalışılacak durumu seçmek, veri elde edilecek en basit ya da en ulaşılabilir olan durumu tercih etmek değildir. Araştırmacı, durum seçimini araştırma probleminde ve gerekçelerine göre belirleyerek yapmalıdır (Yin, 2017).

Bu araştırmada çalışma grubunu, Antalya ilindeki özel bir okulun ilköğretim ve ortaokul kademelerinde çalışan 7 ile 14 yaş arasındaki öğrencilerine eğitim veren 10 erkek, 22 bayan toplam 32 öğretmen (sınıf, branş, uygulamalı ders öğretmenlerinin tümü) oluşturmaktadır. Araştırma, bir özel okulun ilk ve ortaokullarında görev alan öğretmenlerle sınırlıdır. Okul öncesi öğretmenlerinin gelişimsel ve mesleki ihtiyaçlarının ayrı bir araştırmayla incelenmesi gerektiği düşünüldüğünden, araştırmaya okul öncesi öğretmenleri dahil edilmemiştir.

Bu çalışmada örneklem olarak ise “amaçlı örnekleme yöntemlerinden, kolay ulaşılabilir durum örnekleme” (Yıldırım ve Şimşek, 2016) kullanılmıştır. Araştırmanın tek okulda gerçekleştirilmesinden ve bu okulun araştırmacının görev

aldığı okul olması sebebiyle bu durum kolay ulaşılabilir örnekleme girmektedir. Kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi araştırmayı hızlandırır ve uygulamasını kolaylaştırır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırmacının kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemini seçerek, çalışma grubunu, çalıştığı okuldaki öğretmenler olarak belirlenmesi, araştırmacıya rahatlıkla ulaşabileceği, uygulayabileceği ve gözleyeceği bir imkan sunmaktadır. Bu durum katılımcıların kendilerini daha rahat ifade etmelerine, deneyimlerini kaygı gütmekten paylaşımlarına da olanak tanımıştır.

Araştırma alanının belirlenmesi konusunda en önemli etken katılımcıların ulaşılabilir ve araştırma için uygun olmalarıdır. Çalışma grubunun büyüklüğü araştırmanın desenine göre değişebilmektedir (Seggie ve Bayyurt, 2017).

Araştırmada devlet okulu yerine özel okulun tercih edilmesindeki neden, özel okulların nitelikli eğitim yapabilmek adına öğretmenlerinin mesleki gelişimlerini önemseyen ve destekleyen bir yapıda olmalarıdır. Özel okullar, çalışanlarının performanslarını denetleyen, beklentilerini belirli bir süreç içinde gerçekleştirme kriteri ile çalışan kurumlardır. Bu nedenden dolayı özel okulda çalışan öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerindeki eğitim ihtiyaçlarıyla ilgili farkındalıkları yüksektir. Araştırmanın çalışma grubu da, farkındalıklarının yüksek olmasından kaynaklı olarak özel okul olarak tercih edilmiştir.

Ayrıca çalışma grubunun mesleki kıdem yılları, deneyimleri ve branşları birbirinden farklı olan bu öğretmenlerin aynı özel okulda çalışması kurumun ihtiyaç analizinin yapılmasına olanak tanıyarak, ortaya çıkan bulgulara göre yapılması gerekenlerin planlanmasını sağlayacaktır.

Araştırmada, yükseköğretim kurumları etik davranış ilkelerine uygun davranılarak, katılımcıların bireysel ve kurumsal bilgileri saklı tutulmuştur. Katılımcıların isimlerini kullanmak yerine katılımcılara numara verilmiş, katılımcıların bilgileri ve görüşleri bu şekilde araştırmada yer almıştır. Katılımcıların çalıştıkları okulun ismi de belirtilmemiştir.

Araştırmaya katılan 32 öğretmenin bireysel demografik bilgileri tablo 1’de, katılımcıların branşlarına göre sınıflandırıldığı demografik bilgileri ise tablo 2’de belirtilmektedir. Bu araştırmada 32 ilk ve ortaokul öğretmenin, profesyonel gelişim algısı, profesyonel gelişim alanları, katıldıkları ve katılmak istedikleri eğitimler, aldıkları eğitimlerin mesleklerine olan katkıları, mesleki anlamda kendilerini yeterli

görme düzeyleri, mesleki gelişim konusunda yeterli destek görme durumları, gelişimleri konusundaki yönetici desteğinin neler olduğu, almak istedikleri eğitimlerin sunuş yöntemi, içeriğı ve ortamı, ayrıntılı bir şekilde analiz edilmiştir.

Çalışma grubunun demografik istatistikleri arka sayfalarda yer alan Tablo 1 ve Tablo 2’de belirtilmektedir.



**Tablo 1:** Katılımcıların Bireysel Demografik Bilgileri

Öğretmen Adı	Cinsiyeti	Yaşı	Branşı	Mesleki Kıdem Yılı	Çalıştığı Kurum Sayısı
Katılımcı 1	Kadın	52	Sınıf Öğretmeni	32	6
Katılımcı 2	Erkek	53	Sınıf Öğretmeni	32	10
Katılımcı 3	Kadın	53	Sınıf Öğretmeni	32	6
Katılımcı 4	Kadın	51	Sınıf Öğretmeni	31	10
Katılımcı 5	Kadın	32	Türkçe	3	1
Katılımcı 6	Kadın	27	Türkçe	5	4
Katılımcı 7	Kadın	26	Türkçe	3	1
Katılımcı 8	Kadın	39	Matematik	16	4
Katılımcı 9	Kadın	28	Matematik	5	4
Katılımcı 10	Erkek	28	Matematik	3	2
Katılımcı 11	Erkek	42	Matematik	20	3
Katılımcı 12	Erkek	27	Fen Bilimleri	1	1
Katılımcı 13	Kadın	24	Fen Bilimleri	2	1
Katılımcı 14	Kadın	35	Fen Bilimleri	16	4
Katılımcı 15	Erkek	32	Sosyal Bilgiler	7	4
Katılımcı 16	Kadın	25	Sosyal Bilgiler	5	3
Katılımcı 17	Kadın	23	Din Kültürü	3	3
Katılımcı 18	Kadın	31	İngilizce	9	3
Katılımcı 19	Erkek	41	İngilizce	9	6
Katılımcı 20	Kadın	39	İngilizce	7	6
Katılımcı 21	Erkek	32	İngilizce	5	3
Katılımcı 22	Erkek	41	İngilizce	10	10
Katılımcı 23	Kadın	22	İngilizce	1	1
Katılımcı 24	Kadın	28	Almanca	4	2
Katılımcı 25	Kadın	25	Rehberlik	3	2
Katılımcı 26	Erkek	29	Bilişim	3	1
Katılımcı 27	Kadın	34	Dans	15	20
Katılımcı 28	Erkek	31	Satranç	13	14
Katılımcı 29	Kadın	25	Beden Eğitimi	2	1
Katılımcı 30	Kadın	41	Beden Eğitimi	14	2
Katılımcı 31	Erkek	34	Görsel Sanatlar	8	2
Katılımcı 32	Kadın	26	Müzik	2	2

**Tablo 2:** Katılımcıların Branşlarına Göre Demografik Bilgileri

Branşı	Cinsiyet		Yaş Aralığı				Mesleki Kıdem Yılı							Çalıştığı Kurum Sayısı			
	Kadın	Erkek	20- /30	31- 40	41- 50	51- 60	0- 5	6- 10	11- 15	16- 20	21- 25	26- 30	31- 35	0- 5	6- 10	11- 15	16- 20
Sınıf Öğretmeni	3	1				4							4		4		
Türkçe	3		2	1			3							3			
Matematik	2	2	2	1	1		2				2			4			
Fen Bilimleri	2	1	2	1			2				1			3			
Sosyal Bilgiler	1	1	1	1			1	1						2			
Din Kültürü	1		1				1							1			
İngilizce	3	3	1	3	2		2	4						3	3		
Almanca	1		1				1							1			
Görsel Sanatlar		1		1				1						1			
Müzik	1		1				1							1			
Beden Eğitimi	2		1		1		1							2			
Halk Oyunları	1			1						1							1
Bilişim Teknolojileri		1	1				1							1			
Satranç		1		1						1						1	
PDR	1		1				1							1			

### 3.1.2 Verilerin Toplanması

Görüşme, minimum iki kişi arasında sözel gerçekleştirilen iletişim sürecine verilen addır. Görüşme, araştırma sorularıyla ulaşılmaya çalışılan yanıtları katılımcı olan bireylerden veri elde etme olarak adlandırılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

Nitel araştırmada en çok kullanılan veri toplama aracı görüşmedir. Bu yöntemin etkin bir veri toplama yöntemi olarak kullanılabilmesi için görüşmenin özelliklerini bilmek ve kullanım biçimlerini incelemek önerilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak, bireylerin deneyimlerine dayalı düşüncelerini öğrenebilmek için görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilme nedeni katılımcıların sınırlı söylemlerinin alanını genişletebilmek ve problem alanını derinlemesine irdeleyebilmektir. Bu nedenden dolayı daha esnek olan ve görüşme esnasında söylemler üzerine şekillendirilebilen yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile sorular sorulması planlanmıştır. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel'e (2016) göre yarı yapılandırılmış görüşmeler, sadece önceden hazırlanmış sorulara verilen soruları yanıtlamayı da, araştırma konusuyla ilgili detaylı inceleme yapabilecekleri soruları yöneltmeyi de kapsamaktadır.

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilerek, katılımcıların profesyonel gelişim algıları, profesyonel gelişimlerini destekleyici eğitimler, profesyonel gelişim ihtiyaçları ve profesyonel gelişim konusunda okul yöneticilerinden beklentileri hakkındaki görüşleri konusunda veriler toplanmıştır.

Araştırmacı tarafından görüşmeler yapılmadan önce araştırmada yer alması planlanan katılımcılara davet mektubu gönderildi. Araştırmada, araştırmayı ve amacını açıklayan, öğretmenlerin yapılacak olan görüşmeye kendi rızalarıyla kabul etme durumlarını teyit etmeye çalışan davet mektupları hazırlanarak, katılımcılara iletildi. Davet mektubunun iletildiği tüm öğretmenler, araştırmada gönüllülük ilkesini esas alarak yer alacaklarını beyan ettikten, onayın alınmasından sonra telefon görüşmeleriyle görüşmelerin yapılacağı gün ve saatler belirlenerek, randevular oluşturuldu.

Görüşmeler, öğretmenlerin kendilerinin belirlediği zaman dilimlerinde bireysel olarak gerçekleştirildi. İlkokul ve ortaokulda görev yapan toplam otuz iki öğretmenin hepsiyle görüşme yapıldı. Katılımcılar randevu tarihlerinde görüşmeye geldiklerinde araştırma onam formları imzalatılarak, seslerinin kaydedilmesine yönelik izinleri kendilerinden alınarak görüşmelerin ses kayıtları yapıldı.

Seggie ve Bayyurt'a (2017) göre, katılımcılardan görüşme yapabilmek için alınacak izin, onam belgelerinde, araştırmanın amacı ve araştırmacının katılımcılardan beklentilerine yer vermelidir. İzin belgelerinde ayrıca katılımcının isterse görüşmeyi sonlandırabileceği ve paylaşımlarının kullanılmasından vazgeçebileceği de eklenmesi gerekmektedir. Araştırmacı tarafından onam formu, bu kriterlere uygun olarak hazırlanarak, biri kendilerinde, biri araştırmacıda kalacak şekilde iki nüsha halinde düzenlendi. Onam formları öğretmenlere imzalatılarak katılımcıların görüşme katılım onayları gerçekleştirildi. Onam formunda belirtilenler, sözel olarak katılımcılara bir kez daha teyit edildi ve tez çalışmasının içeriği ile ilgili öğretmenlere bilgi verildi. Öğretmenlerin ses kayıtları sonrasında yazıya geçirilerek, ses dosyalarıyla beraber metinleri de katılımcılarla e-mail olarak paylaşmış ve katılımcıların dökümlerle ilgili teyitleri alınmıştır. Araştırmada kullanılan onam formu, ek1'de belirtilmektedir.

Yıldırım ve Şimşek'e (2016) göre, görüşme ile toplanan veriler, iki temel yöntemle yani cihaz ile sesi kaydetme veya not tutma yöntemiyle kayıt altında tutulmaktadır. Bu araştırmada yapılan görüşmeler araştırmacı tarafından cihaza kaydetme ve tutulan bir deftere not alınarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin katılımcıların kendilerini rahat hissettikleri bir ortamda ve onlar için uygun olan bir zamanda yapılmasına dikkat edilmiştir. Görüşmelerden önce katılımcılarla ilgili mesleki kariyerlerine yönelik ön bilgiler elde edilmiştir. Görüşme esnasında ise bireylerin yanıtlarını doğru yorumlayabilmek için aktarılanlar araştırmacı tarafından katılımcılara sorularak ve sonrasında mail atılarak teyit edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların isimleri gizlilik amacıyla belirtilmemiş, katılımcılara numaralar verilmiştir. Görüşmeler 1 Şubat - 30 Mart 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

### 3.1.3 İnanırdıcılık ve Tutarlılık

Nitel araştırmanın gerçek amacı araştırılan konuyla ilgili betimsel ve gerçekçi bir tablo oluşturmaktır. Bu yzden görüşmeler, gözlem ve dokümanlar yoluyla elde edilen verilerin ayrıntılı olması, araştırma sonucunda ulaşılan sonuçların geçerlik ve güvenirliği açısından önem taşımaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2016).

Bir araştırmanın bilimsel olarak kabul görmesi ve araştırmanın inandırdıcılığının olabilmesi için araştırma sonuçlarının açık, tutarlı ve diğer araştırmacılar tarafından teyit edilebilir olması gerekmektedir. Lincoln ve Guba, nitel araştırmanın niteliğini ve inandırdıcılığını arttırabilecek bazı yöntemler sunmaktadırlar. Bu stratejiler, uzun süreli etkileşim, derinlik odaklı veri toplama, çeşitlenme, uzman incelemesi ve katılımcı teyididir (Akt. Yıldırım ve şimşek, 2016). Yapılan araştırmada inandırdıcılık noktasında Lincoln ve Guba tarafından ifade edilen stratejilere araştırmacı tarafından zen gösterilmiştir.

Araştırmacı ile veri kaynağı arasında geniş bir zamana yayılarak kurulan etkileşim araştırma verilerinin inandırdıcılığını arttırmaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2016). Araştırmacı araştırmasının veri kaynakları olan katılımcıları kendi çalıştığı kurumdan belirleyerek, veri kaynaklarını ile sık bir etkileşim içinde olmuş ve uzun süreli gözleme fırsatı bulmuştur. Bu durum katılımcıların kendilerini rahatlıkla ifade etmesine, doğal davranmalarına olanak tanımıştır.

Nitel araştırmacıdan, araştırma sorularıyla olay ve olguların birbirleriyle olan ilişkilerini anlaması, bütünsel olarak örüntüleri oluşturması beklenmektedir. Bu durum, derinlemesine veri toplama ve teyit etme sistemiyle gerçekleşebilmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2016). Araştırmacı, katılımcıların aktarmak istediklerini doğru olarak yorumlayabilmek ve soruların içerikleri dişında planlanmayan paylaşımlarının araştırmaya kazandırılması amacıyla görüşmeleri açık uçlu sorularla yarı yapılandırılmış olarak planladı. Araştırmacı katılımcının paylaşımları üzerinde durulması gereken farklı ya da açık olmayan bir durumla karşılaştığında, bu durumun belirgin olması, netlik kazanması, derinlemesine anlaşılması ve araştırmaya katkı sunması için gerekli gördüğü durumlarda katılımcılara belirlenen görüşme sorularının dişında farklı sorular yönelterek, araştırmayı zenginleştirmeye çalışmıştır.

Araştırmacı, odaklanılan ortamda bulunan veri kaynaklarının farklı algı, deneyim ve bakış açılarının farklılıklarını tüm zenginliğiyle ortaya koymalıdır. Bu



nedenle araştırmacının veri kaynaklarını çeşitlendirme stratejisini kullanması ve araştırmanın sonuçlarının inandırıcılığını arttırması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmacı, araştırmasında aynı okulun iki farklı kademesindeki, mesleki kıdem yılları birbirinden farklı, tüm branş öğretmenleriyle çalıŐmıŐtır. Araştırmacının buradaki amacı farklılıkların zenginliğiyle beslenme ve inandırıcılığın arttırılma çabasıdır.

Araştırma konusu hakkında genel bilgiye sahip ve nitel araştırma yöntemleri konusunda uzmanlaŐmıŐ kişilerden, araştırmayı çeşitli boyutlarıyla incelemesinin istenmesi inandırıcılık konusunda alınabilecek önlemlerden bir diğeridir. Yapılan bu geribildirim, araştırmacının yaptıklarının doğruluğunu teyit etme ve göremediklerini görme açısından önem taşımaktadır (Yıldırım, Şimşek, 2016). Araştırmacı, açık uçlu mülakat sorularını hazırladıktan ve pilot uygulamayı yaptıktan sonra soruların araştırmaya uygun olup olmadığını teyit etmek amacıyla uzman görüşüne baŐvurmuŐtur. Uzmandan aldığı geribildirimler uyarınca sorularda deđiŐiklikleri gerçekleŐtirmiŐ ve mülakata hazır hale getirmiŐtir. Araştırmacı, görüşmeler tamamlandıktan sonra veri analizleri yapılırken, verilerin tema ve kodlarına ayrıştırılması sürecinde de uzman desteğine baŐvurmuŐtur. Yapılan katılımcı görüşmelerinin birkaçı mail aracılığıyla uzmanla paylaŐılmıŐ, verilerin kod ve temalara ayrıŐtırılmasında karŐılaŐtırılma yapılması istenmiŐtir. Araştırmacı tarafından görüşme sonuçlarına göre oluşturulan tema ve kodlar, uzman bulgularıyla benzerlik göstermiŐ, bu onaylamadan sonra görüşme analizleri uzman önerileriyle revize edilerek tamamlanmıştır.

Veriler elde edildikten hemen sonra araştırmacı verileri katılımcıya özetleyerek katılımcıdan aktardığı verilerin doğruluğuna yönelik fikirlerini ifade etmesini isteyebilir. Böylelikle yanlış ya da eksik olduğunu düşündükleri yorumlarını deđiŐtirebilirler (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmanın inandırıcılığını arttırması için katılımcılarla görüşmeler yapıldıktan sonra, mülakatta elde edilen bilgilerin doğruluğunu katılımcılardan teyit edebilmek amacıyla, görüşmeden elde edilen bilgilerin yorumlanması araştırmacı tarafından sözel olarak katılımcılara özetlendi.

Araştırmacı topladığı verileri geniş bir zamanda düzenleyip ilk analizlerini yaptıktan sonra verilerden çıkardığı anlamları bir rapor halinde katılımcılara gönderebilmektedir. Katılımcılar verilerin tam olduğunu, analizlerin kendi algı ve yaŐantılarına ait olup olmadığı hakkındaki düşüncelerini araştırmacıya iletirler

(Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırmada görüşmeler, görüşmenin ses dosyaları ve ses dosyalarının yazıya aktarılmış formatlarıyla katılımcıların mail adreslerine gönderildi. Katılımcılara gönderilen verilerin kendi algı ve görüşlerine uygunluğu araştırmacı tarafından katılımcılara sorularak, uygun oldukları katılımcılar tarafından teyit edildi.

Araştırmada kullanılacak olan veri toplama tekniklerini kullanmadan önce küçük bir grupla pilot çalışma yapılması, çalışmanın güvenilirliğini arttıran ve araştırmanın olabilecek zayıf yönlerinin giderilmesinde destek olan bir uygulama olmaktadır (Seggie ve Bayyurt, 2017). Görüşme soruları hazırlandıktan sonra araştırmaya katılması planlanmayan iki okul öncesi öğretmeniyle pilot bir deneme uygulanarak, hazırlanan soruların araştırmanın içeriğini karşılayıp karşılamadığı, soruların öğretmenler tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığı teyit edildi. Bu pilot çalışma sonucunda alınan geri bildirimlerle görüşme soruları revize edilerek ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşmelerinde kullanılmak üzere hazır hale getirilmiştir. Araştırmacı tarafından revize edilen soruların, anlaşılır bir biçimde ifade edilip edilmediğinin ve geçerliliğinin kontrol edilmesi için uzman görüşüne de başvuruldu. Uzman onayı alındıktan sonra, araştırma için yapılacak mülakatlar gerçekleştirildi. Görüşme sorularının son hali ek 2’de “Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu” başlığı adı altında yer almaktadır.

Spradley’e (1980) göre, katılımcılarla araştırmacı arasında güvenilir bir bağın kurulması, toplanan verilerin niteliğini ve güvenilirliğini arttırmaktadır. Araştırmacının konuşma biçimi, görüntüsü, hareketleri katılımcılar tarafından kabul görmelidir. Araştırmacının katılımcıların güvenini kazanması önemlidir (Akt: Seggie ve Bayyurt, 2017). Araştırmada gerçekleştirilen mülakatlarda yansıtıcı dinleme uygulanmış, görüşmeler, katılımcıların rahat iletişim kurduğu onları teşvik eden sohbet şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, açık uçlu olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme sorularını araştırmacılara yöneltirken tarafsız kalmaya dikkat etmiştir. Katılımcı öğretmenlerle samimi olunan ve güven duydukları bir sohbet ortamında gerçekleştirilen mülakatlarda, öğretmenler, profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi konusundaki tecrübelerini araştırmacıyla paylaşmışlardır. Araştırmacı görüşmeler esnasında yönlendirici tavır takınmamaya dikkat etmiştir.

Araştırmacı, araştırmanın bir parçası olduğu halde olayları dışarıdan gözleyerek, olaylara karşı nesnel bir tavırla yaklaşmalıdır (Seggie ve Bayyurt, 2017). Araştırmacı, öznel algılarıyla hareket etmemek için yapılan mülakatları bilgisayar ortamına aktarmış ve görüşülen katılımcılara göndermiş, katılımcıların onaylarını aldıktan sonra verileri değerlendirme sürecini başlatmıştır. Mülakatlar, katılımcıların çalıştığı okulda, ayrı bir odada bireysel olarak, zaman sınırlaması olmadan, katılımcılara uygun olan bir zaman diliminde onların belirlediği randevu tarihlerinde gerçekteştirildi.

Nitel bir çalışmada, güvenilirlik, çalışılan ortamda meydana gelen her şeyi veri olarak kaydetmektir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Araştırmacı, araştırmasında doğru ve kapsamlı bilgiye ulaşmak için aldığı notların katılımcılar tarafından incelenmesini, doğru anlaşıldığının kontrol edilmesini, ses kayıtlarının tutulmasını, araştırmada katılımcıların söylemlerinden alıntılar yaparak, alıntılar eklemeye yapmadan olduğu gibi araştırmasında paylaşılmasını sağlamaktadır.

Araştırmada geçerliliğin sağlanması için yukarıda belirtilmiş olan yöntemler uygulanmış, alınan bu önlemlerle araştırmanın güvenilir olması sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmacı, verileri toplama, işleme ve raporlama süreçlerinde tutarlık ve geçerliğe uygun yaklaşımları sergilemiştir.

### **3.1.4 Verilerin Analizi**

Bu araştırmada “içerik analizi” (Yıldırım ve şimşek, 2016) kullanılmıştır. İçerik analizinin temel amacı, araştırmacının topladığı verileri açıklayabilen, tekabül eden kavramları bulmaktır. İçerik analizinde yoğun bir inceleme süreci yer almaktadır. Betimsel analizde fark edilemeyen kod, kavram ve temalar içerik analizi yapıldığında net görülebilmektedir. Betimsel olarak yorumlanan veriler içerik analiziyle derinleşmektedir. Bu nedenle, verileri önce kavramsallaştırmak, mantıklı olarak biçimlendirmek ve veriyi ifade eden temaları saptamak gerekmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2016).

Nitel araştırmanın içerik analizi yönteminde verilerin analizi dört adımda gerçekteşmektedir. İlk adım, araştırma verilerinin kodlanması, ikinci adım, araştırma temalarının bulunması, üçüncü adım, verilerin kod ve temalara göre düzenlenerek, tanımlanması, dördüncü adım, bulguların yorumlanmasıdır (Yıldırım ve şimşek, 2016). Yukarıdaki paragrafta yapılan açıklamalar kaynak alınarak yapılan

mülakatların metinleri incelenmiş, analiz edilmiştir. Yapılan tüm mülakatların metinlerinin defalarca detaylı olarak incelenmesinin ardından edinilen verilerin kodlarına ayrıştırılma işlemi yapılmıştır. Elde edilen veriler ve kodlar belirlenen kategoriler başlıklarında belirlenmiş sonrasında ise temalar oluşturulmuştur. Görüşmeler kodlarına ayrıştırıldıktan sonra uzman görüşü alınmış olup, çıkan farklılıklar değerlendirilerek, diğer öğretmen görüşmeleri tema-kod çalışmasına alınmadan yeniden revize edildi. Tablolar detaylı olarak yorumlanıp analiz edildi. Belirlenen tema ve kodlar tablo halinde ek kısmında sunulmaktadır. Yapılan görüşmelerin analiz örneklerinden biri Ek 4’te belirtilmektedir.

Bir katılımcıdan elde edilen verilerin kod, kategori tema ayrıştırması örneği, ekler bölümünde yer alan üçüncü tabloda yer almaktadır.

Bu araştırmada, öğretmenlerin profesyonel gelişim algıları, öğretmenlerin kendilerini geliştirdikleri ve geliştirmek istedikleri alanlar, eğitimlerin öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine olan katkısı, öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitimlerin içerik, sunuş ve ortamlarıyla ilgili beklentileri, öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleme çalışmalarında okul yöneticilerinden beklentilerine yönelik görüşlerini içeren deneyimleri üzerinde çalışılmıştır.

Araştırmada bulguların analizleri yapılırken, öğretmenlerin kendi kullandığı sözcüklere odaklanılmış, kullandıkları sözcük, anlatım, ifadeleri özen gösterilerek dikkatle incelenmiştir. Elde edilen verilerin analizleri araştırmacı tarafından uzun bir zaman diliminde dikkatle gerçekleştirilmiş ve veriler yorumlanarak rapor olarak hazırlanmıştır.

## BÖLÜM 4

### BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın alt problemleri, bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin, profesyonel gelişim hakkındaki görüşleri, katıldıkları destekleyici eğitimlerin neler olduğu, profesyonel gelişimleri konusunda hangi eğitimlere ihtiyaç duydukları, profesyonel gelişim konusunda okul yöneticilerinden beklentilerinin neler olduğu olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi başlıklı araştırmada öğretmenlerin mesleki süreç deneyimleri incelenmiş, içerik çözümlenmesi sonucu elde edilen araştırmanın problemleri ve temaları Tablo 3’de, kod ve tema örnekleri ise ekler bölümünde tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 3:** Araştırmanın Alt Problemleri ve Temaları

Alt Problemler	Temaları
1.Alt Problem Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Hakkındaki Görüşleri	Tema 1: Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Yansımaları 1.1. Profesyonel gelişimlerdeki destek algıları 1.2. Profesyonel gelişimlerdeki yeterlik algıları 1.3. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmek istedikleri alanlar
2.Alt Problem Öğretmenlerin Profesyonel Gelişimlerini Destekleyici Eğitimler	Tema 2 Eğitimlerin öğretmenlerin gelişimlerine olan katkıları
3.Alt Problem Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Konusundaki İhtiyaçları	Tema 3: Profesyonel gelişim süreçlerine ilişkin öğretmen görüşleri 3.1. Öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin içerik beklentileri 3.2. Öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin sunuş yöntemleri beklentileri 3.3. Öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin verildiği ortam ile ilgili beklentileri
4.Alt Problem Okul Yöneticilerinden Beklentileri	Tema 4 Öğretmenlerin profesyonel gelişim konusunda okul yöneticilerinden beklentileri

## Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu araştırmada, öğretmenlere mülakatlar esnasında profesyonel gelişimin tanımı, profesyonel gelişim hakkındaki görüşleri, profesyonel gelişimin gerekliliği, öğretmenlerin gelişimleri için aldıkları eğitim desteklerine yönelik algıları, kendi gelişimleri hakkındaki görüşleri, kendilerini geliştirmek istedikleri alanlar hakkında sorular sorulmuştur. Öğretmenlerden toplanan veriler ile gerçekleştirilen kod, kategori ayrıştırılması sonrası oluşan temalara aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmektedir. Öğretmenler ile yapılan mülakatlar ve çözümlenmeleri sonrasında üç tema oluşturulmuştur. Bu temalar: 1. öğretmenlerin profesyonel gelişimlerdeki destek algıları, 2. öğretmenlerin profesyonel gelişimlerdeki yeterlik algıları, 3. öğretmenlerin kendilerini geliştirmek istedikleri alanlar başlıklarında incelenmiştir.

### 4.1. Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Hakkındaki Görüşleri

Antalya'daki bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev alan otuz iki öğretmenin tümüyle gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda öğretmenlerin “profesyonel gelişimleri” hakkındaki görüşleri, aşağıda Tablo 4’de yer almaktadır.

**Tablo 4:** Katılımcıların Profesyonel Gelişim Algıları

Profesyonel Gelişim Algısı	Tekrar Sayısı
Mesleki anlamda kendini geliştirmek	12
Öğretmenin kendini geliştirmesi	11
Teknolojiye, çağa ayak uydurmak	6
Alan hakimiyetine sahip olmak	5
Öğretmenin donanımlı olması	5
Bilgiyi öğrenciye aktarabilmek	5
Öğrencilerle iletişim kurabilmek	4
Sınıf hâkimiyetini sağlamak	4
Öğrenciyi donanımlı olarak yetiştirmek	4
Yenilikleri takip etmek	3
Deneyimli olmak	3
Yaşam boyu öğrenmek	3

Öğretmenin kendini yenilemesi	3
Verimlilik	2
Daha iyisini yapabilmek	2
Öğrencilere doğru rehber olmak	2
Çalışma hayatı / kariyer	2
Gelişimini tamamlamak	1
Eğitim almak	1
Kazanç sağlamak (para, ün)	1
Bilgi eliminasyonu yapabilmek	1
İhtiyaç belirlemek	1
Dinleyebilmek	1
Çok yönlü olmak	1
Çocuklara doğru yaklaşmak	1
Motive olarak derse girmek	1

Tabloda görüldüğü üzere, profesyonel gelişim deyince öğretmenlerin, en çok “mesleki anlamda kendini geliştirmek”, sonrasında ise “öğretmenin kendini geliştirmesi” görüşüne sahip oldukları görülmektedir. Bu görüşleri, “teknolojiye, çağa ayak uydurmak”, “alan hâkimiyetine sahip olmak”, “öğretmenin donanımlı olması”, “bilgiyi öğrenciye aktarabilmek” görüşleri izlemektedir. İkişer kez belirtilen verimlilik, daha iyisini yapabilmek, öğrencilere doğru rehber olmak ve çalışma hayatı yanıtları verilmektedir. Birer kez ise, gelişimin tamamlamak, eğitim almak, kazanç sağlamak, bilgi eliminasyonu yapabilmek, ihtiyaç belirlemek, dinleyebilmek, çok yönlü olmak, çocuklara doğru yaklaşmak ve motive olarak derse girmek algılarına değinilmektedir. Ayrıca hem bilgi hem de beceri içeren görüşlerin belirtildiği dikkat çekmektedir. Bu kadar fazla görüşün belirtilmesi öğretmen yeterliliklerinin çok çeşitli olduğunu bize göstermekte, MEB’in öğretmenlik mesleği yeterlilikleri ile ilgili belirttiği alanları çağrıştırmaktadır. MEB öğretmenlik mesleği yeterlilik alanlarının, bilgi, beceri, tutum ve değerler başlıklarını içeren pek çok alt başlıkları bulunmaktadır (MEB Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri, 2017).

Öğretmen yeterlikleriyle ilgili bu alanlara araştırmada yapılan görüşmelerde öğretmenlerin defalarca değindiği görülmektedir. Aşağıdaki tabloda MEB’in öğretmenlik mesleği yeterlilik alanları belirtilmektedir.

**Tablo 5:** (MEB Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri, 2017).

A Mesleki Bilgi	B Mesleki Beceri	C Tutum ve Değerler
Alan Bilgisi	Eğitim Öğretimi Planlama	Milli Manevi ve Evrensel Değerler
Alan Eğitimi Bilgisi	Öğrenme Ortamları Oluşturma	Öğrenciye Yaklaşım
Mevzuat Bilgisi	Öğretme ve Öğrenme Sürecini Yönetme	İletişim ve İşbirliği
	Ölçme ve Değerlendirme	Kişisel ve Mesleki Gelişim

Gökmenoğlu, Beyazova ve Kılıçoğlu'nun (2015) yaptığı araştırmanın bulgularının da bu araştırmayı destekleyici nitelikte olduğu gözlenmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarında katılımcılar mesleki gelişimi, en fazla bireyin güncellenmesi ve yenilikleri takip etmesi olarak, bunu takiben bireyin niteliklerini arttırması, iş hayatına atıldıktan sonra eğitimler alması ve bireyin yaşam boyu öğrenmeye devam etmesi olarak da tanımlamışlardır.

Uştu, Taş ve Sever (2016) de yaptıkları araştırmada irdeledikleri alt başlıkta benzer bulgulara ulaşmıştır. En çok yeniliklere ayak uydurma, sonrasında kendini geliştirme, onu takiben meslekte yeterli olma söylemleri araştırmalarında ortaya çıkan verilerdir.

Mesleğinde otuz yılı geride bırakmış sınıf öğretmeni katılımcı 3, öğrencilerine akademik anlamda faydalı olabilmek için birçok alanda kendini geliştirmek zorunda olduğunun önemine değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Her geçen gün yeni şeyler çıkıyor. Mesela bir 10 yıl önce birçok şeyin ne olduğunu bilmiyorduk. Daha sonra hayatımıza girdi. Kendi çabamızla öğrenmiş olduk. Bunun bir eğitimi verilmiş olsaydı, nereden hangi yolu alacağımız bize söylenmiş olsaydı işimiz çok daha kolay olurdu. Her yıl öğrencilerin gelişimleri de farklı oluyor. Zamanla kendimizi geliştirmek zorundayız diye düşünüyorum. Örneğin teknolojide biz nesil olarak yaş olarak geri kaldık, şimdiki jenerasyona göre. Bu alanda çok fazla geliştirmeye ihtiyaç duyuyorum açıkçası kendimi... (Katılımcı 3 ile görüşme, 14 Şubat 2018).*



#### 4.1.1. Profesyonel Gelişimlerdeki Destek Algıları

Araştırmada gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda öğretmenlerin “profesyonel gelişimlerinde aldıkları destekleri yeterli bulmaları” hakkındaki görüşleri, aşağıda Tablo 7’de belirtilmektedir.

**Tablo 6:** Katılımcıların Mesleki Gelişim Destek Algıları

Mesleki Gelişim Destek Algısı	Tekrar Sayısı
Yeterli desteği almadığını düşünme	22
Yeterli desteği aldığını düşünme	8
Gelişimin sürekli olması	2

Tablo 6’da belirtildiği üzere, öğretmenlerin çoğunluğu, profesyonel gelişim süreçlerinde aldıkları destekleri yeterli bulma konusunda olumsuz görüşler beyan etmişlerdir. Yirmi iki öğretmen yeterli desteği aldığını düşünmezken, iki öğretmen hiçbir zaman yeterli olmayacaklarını gelişimin sürekli olması gerektiği üzerinde fikir beyan etmiştir. Sekiz öğretmen ise yeterli desteği aldığını beyan etmiştir.

Abdurrahman İlğan (2013), “Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri” isimli araştırmasında, Drage’nin (2010) araştırmasına yer vermiştir. Drage’in (2010) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişim engellerine değinilmiş, en büyük engellerin ise mesleki gelişimleri için yeterli zamanın olmaması, okulun eğitimleri maddi olarak yeterince desteklememesi olduğunu belirtmiş, bunun sonucunda da öğretmenlerin mesleki gelişimleri için katıldıkları eğitimlerin onların ihtiyaçlarını karşılamadığı sonucuna ulaşmıştır.

Mesleğinde tecrübeli bir sınıf öğretmeni olan katılımcı 4, mesleki gelişim konusunda yeterince destek almanın önemine değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Mesleki gelişim alanında yeterince destek aldım ama yeterli değil, daha da iyi olabilirdi. Bunun bana katkısı olacağını düşünüyorum... (Katılımcı 4 ile görüşme, 14 Mart 2018).*

Branşı bilişim teknolojileri olan, meslekte 3.yılında çalışan bir başka öğretmen olan katılımcı 26, mesleki gelişimde yetkin olmayı, kendi branşında ve öğretmenlik alanında olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Katılımcı 26, mesleki gelişim konusunda yeterince destek aldığını düşündüğünü şu sözlerle ifade etmektedir:

...Kendi alanımda çalıştığım okulun farklı şubelerindeki personeller aracılığıyla yeterince destek aldığımı düşünüyorum. Çalıştığım kurumdaki tecrübeli meslektaşlarımdan edindiğim bilgilerin de öğretmenlik noktasında beni yeterli ve verimli kıldığını düşünüyorum...(Katılımcı 26 ile görüşme, 12 Şubat 2018).

Katılımcı 26, bu ifadeleriyle, meslektaş öğrenmesini de mesleki gelişim desteği olarak gördüğünü beyan etmektedir.

#### 4.1.2. Profesyonel Gelişimlerdeki Yeterlik Algıları

Araştırmada yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenlerin “profesyonel gelişimlerini yeterli bulmaları” hakkındaki görüşleri, aşağıda Tablo 7’de sunulmaktadır.

**Tablo 7:** Katılımcıların Profesyonel Gelişim Yeterlik Düzeyleri Algıları

Profesyonel Gelişim Yeterlik Düzeyleri	Tekrar Sayısı
Yenilikleri takip etmenin, gelişimin devamlı olması gerektiğini düşünme	19
Yeterli olmadığını düşünme	8
Yeterli olduğunu düşünme	5

Tabloda görüldüğü üzere, on dokuz öğretmen profesyonel gelişimlerinin devamlı olması gerekliliğini savunmaktadırlar. Katılımcıların %25’i profesyonel gelişimlerini yeterli bulmadıklarını belirtirken, otuz iki öğretmenden sadece beş öğretmen kişisel anlamda yeterli olduğunu ifade etmiştir.

Kahyaoglu ve Yangın’ın (2007) öğretmen adaylarının mesleki yeterliklerini ele aldıkları çalışmaları ise, öğrenimleri devam eden öğretmen adaylarının mesleki anlamda kendilerini oldukça yeterli bulduklarını düşündüklerini ortaya çıkarmaktadır.

Bu bulgular incelendiğinde, öğretmenler pratik uygulamalarla karşılaştıkça, deneyimleri arttıkça, halen öğrenmeleri gereken pek çok bilgi olduğu sonucuna varabilir diye yorumlanabilir.

Mesleğinde yedi yıllık bir branş öğretmeni olan katılımcı 15, mesleki gelişimin önemine ve gelişimin sürekli olmasına değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

...Şu an kendimi yeterli bulmuyorum çünkü bir öğretmenin kendini yeterli bulması kötü bir durumdur. Öğretmen kendini sürekli yenileyen bir bireydir... (Katılımcı 15 ile görüşme, 2 Mart 2018).

İki yıllık beden eğitimi öğretmeni olan katılımcı 29, mesleki gelişimi konusunda kendini yeterli bulmadığını şu sözleriyle belirtmektedir:

...Kendimi mesleğimde yeterli bulmuyorum. Öz değerlendirme yaparsam gelişimimi destekleyecek kursları takip edemediğimi söylemeliyim. Bu durum iş yoğunluğundan kaynaklanıyor. Alabileceğim eğitimlerin çoğu hafta içini de kapsayan zamanlarda gerçekleşiyor. İzin almayı talep bile edemiyorum... (Katılımcı 29 ile görüşme, 13 Şubat 2018).

Katılımcı 29, özel okuldaki iş yoğunluğundan, yapılması gerekenlerden kendi gelişimine vakit ayıracak zamanı bulamadığını ifade etmektedir.

#### 4.1.3. Öğretmenlerin Kendilerini Geliştirmek İstedikleri Alanlar

Araştırmada yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenlerin “kendilerini geliştirmek istedikleri alanlar” hakkındaki görüşleri, aşağıda Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8:** Katılımcıların Kendilerini Geliştirmek İstedikleri Alanlar

Öğretmenlerin Kendilerini Geliştirmek İstedikleri Alanlar	Tekrar Sayısı
Kendi branşı alanında	16
İletişim	10
Teknoloji	8
Yaş grubuna uygun yaklaşım	7
Sosyal alan	6
Müzik	4
Genel kültür	4
Tiyatro	3
Tarih	3
Sınıf Yönetimi	3
Spor	3
Sanat	3
Yenilikleri takip	3
Empati	3
Drama	2
Materyal tasarlama / Ders içi Etkinlik planlama	2
Edebiyat alanı	2
Objektif olabilme	2
Sinema	1
Bilim	1
Resim	1
Etkileyici konuşma	1

Bilgisini aktarabilme	1
Ölçme değerlendirme	1
Doğa	1
Rol model olma	1
Stem	1
Sosyal sorumluluk projeleri	1

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin kendilerini geliştirmek istediği alanların başında katılımcıların %50'sinin beyan ettiği, kendi branşlarıyla ilgili olan eğitimler gelmektedir. Bu eğitimleri de sırasıyla, 10 kişinin belirttiği iletişim, 8 kişinin ifade ettiği teknoloji, 7 kişinin aktardığı yaş grubuna uygun yaklaşım, 6 kişinin söylediği sosyal alan, dörder katılımcının beyan ettiği müzik ve genel kültür, üçer kişinin belirttiği tiyatro, tarih, sınıf yönetimi, spor, sanat, yenilikleri takip, empati, ikişer kişinin altını çizdiği drama, materyal tasarlama, edebiyat, objektif olma, birer kişinin aktardığı sinema, bilim, resim, etkili konuşma, bilgisini aktarabilme, ölçme değerlendirme, doğa, rol model olma, stem, sosyal sorumluluk projeleri eğitimleri izlemektedir.

Mesleğinde henüz ilk yılı olan bir branş öğretmeni olan katılımcı 12, mesleki anlamda kendini geliştirmek istediği alanlara değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Benim için bir öğretmenin çocuğu anlaması gerekiyor. Çocuğun o anda konuşması gerekiyorsa bence öğretmen bırakmalı ve konuşmalı o çocuk. Sabırlı olması gerekiyor, etkileyici konuşması gerekiyor öğretmenin ve çocuğu anlaması gerekiyor diye düşünüyorum... (Katılımcı 12 ile yapılan görüşme, 6 Şubat 2018).*

İlğan, “Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri” başlıklı, Ashton ve Crocker (1987), Perker (1978), Ferguson ve Vomack (1993), Begle'nin (1979) ve Monk'un (1994) da yapmış olduğu çalışma örneklerine de atıfta bulunduğu araştırmasında, öğretmenlerin alan bilgisi dışında aldığı eğitimlerin olumlu örneklerini aktarmıştır. Araştırmalar öğrenci başarısı üzerinde, öğretmenlerin hizmet öncesinde alınan eğitim derslerinin alan bilgisi derslerine göre daha olumlu etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmen performansını etkileyen değişkenleri inceleyen bir diğer çalışmada ise, öğretmenlerin aldığı alan bilgisi eğitimleri dışında kalan eğitimlerin, alan bilgisi eğitimlerine oranla dört kat performanslarındaki başarıyı arttırdığı belirlenmiştir (İlğan, 2013).

Yukarıda değinilen bu durum da, aşağıdaki tabloda belirtilen, öğretmenin kendi branşı dışında almak istediği çok çeşitli eğitimlerin nedenini açıklamaktadır.

Öğretmenlerin mesleki gelişim algılarına ilişkin yapılan bir başka çalışmada, öğretmenlerin kendilerini en çok geliştirmek istedikleri alanlar iletişim ve onu takiben bilişim teknolojileri olarak belirlenmiştir (Uştu, Taş ve Sever, 2016). Bu çalışmadaki bulgular, yapılan araştırmayı destekler nitelikte sonuçlara sahiptir.

### **İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın bu probleminde, öğretmenlere mülakatlar aracılığıyla onların gelişimlerini destekleyici eğitimlerin neler olduğu, hangi eğitimleri aldıkları hakkındaki görüşleri sorulmuş, deneyimlerine yer verilmiştir. Öğretmenlerin profesyonel gelişim sürecinde destekleyici olan eğitimler probleminin bir tema bulgusu bulunmaktadır. Bu tema bulgusu da eğitimlerin öğretmenlerin gelişimlerine olan katkıları adı altında incelenmiştir.

#### **4.2.Öğretmenlerin Profesyonel Gelişimlerini Destekleyici Eğitimler**

Araştırmada gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda öğretmenlerin “profesyonel gelişimleri desteklemek için katıldıkları eğitimler” hakkındaki görüşleri, aşağıda Tablo 9’da sunulmaktadır.

**Tablo 9:** Katılımcıların Aldıkları Destekleyici Eğitimler

<b>Katıldıkları Eğitimler</b>	<b>Tekrar Sayısı</b>	<b>Katıldıkları Eğitimler</b>	<b>Tekrar Sayısı</b>
Yaratıcı drama	10	Yapılandırıcı yaklaşım	1
Lider öğretmen	9	Ölçme değerlendirme	1
İletişim	7	Yaratıcı yazarlık	1
Teknoloji / Bilgisayar	7	Diksiyon	1
Branş eğitimleri	6	Senaryo yazma	1
Öğretim yöntem teknikleri	4	Grafik tasarım	1
Kişisel gelişim	3	Oyun terapisi	1
Antrenörlük	3	Aile danışmanlığı	1
Sınıf yönetimi	3	Objektif testler	1
Beden dili	3	Katılmamış	1
Akıllı tahta	2	Tiyatro	1
Çocuklarla iletişim	2	Oyunlaştırma	1
Materyal geliştirme	2	Toplumsal cinsiyet	1
Sağlık	1	Okul öncesi	1

		eğitmenliği	
Halk oyunları	1	Takım çalışması	1
Müzik	1	Rehberlik	1
Trafik	1	Etkili konuşma	1
Çocuk Eğitimi	1	Motivasyon	1
Özel Eğitim	1	Düşünme becerileri	1
Satranç	1	Eğitim yönetimi	1
Satranç hakemliği	1	Orff	1
Robotik	1	Zihin haritası	1
Çocuk edebiyatı	1	Ödül – ceza yöntemi	1
Proje geliştirme	1		

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek için en çok katıldıklarını beyan ettikleri eğitim yaratıcı dramadır. On katılımcının aldığı drama eğitimini, sırasıyla dokuz öğretmenin ifade ettiği, lider öğretmen eğitimi, 7 öğretmenin belirttiği iletişim ve teknoloji bilgisayar eğitimleri, 6 öğretmenin aktardığı branş eğitimleri, dört öğretmenin söylediği öğretim yöntem teknikleri eğitimi, üçer öğretmenin belirttiği, kişisel gelişim, antrenörlük, sınıf yönetimi, beden dili eğitimleri; ikişer öğretmenin ifade ettiği, akıllı tahta, çocuklarla iletişim, materyal geliştirme eğitimleri; birer öğretmenin değindiği, sağlık, halk oyunları, müzik, trafik, çocuk eğitimi, özel eğitim, satranç, satranç hakemliği, robotik, çocuk edebiyatı, proje geliştirme, yapılandırıcı yaklaşım, ölçme değerlendirme, yaratıcı yazarlık, diksiyon, senaryo yazma, grafik tasarım, oyun terapisi, aile danışmanlığı, objektif testler, tiyatro, oyunlaştırma, toplumsal cinsiyet, okul öncesi eğitmenliği, takım çalışması, rehberlik, etkili konuşma, motivasyon, düşünme becerileri, eğitim yönetimi, orff, zihin haritası, ödül ceza yöntemi eğitimleri izlemektedir. Bir katılımcı ise daha önce eğitim almadığını ifade etmiştir. Görüşmelerde katılımcıların aktardıkları uyarınca, öğretmenlerin yaratıcı dramayı, çocuklarda merak uyandırma ve dersi eğlenceli hale getirmek için kullandıklarına değinilmiştir. Lider öğretmen eğitimini ise sınıf hâkimiyetini kurma, dersi aktaran değil, yönlendiren olmak için aldıkları belirtilmiştir.

Mesleğinde henüz iki yıllık bir branş öğretmeni olan katılımcı 32, mesleki anlamda katılmak istediği destekleyici eğitimlere değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Ben daha çok çocukların seviyesine inen eğitimlere katılmak isterdim. Yani drama, aktivite, oyun vb... gibi. Çünkü küçük yaş gruplarıyla çalışıyoruz. Ve büyük yaş gruplarında da çocuklarımızın artık oyun oynamaya daha çok*

*ihtiyaçları var. Artık bilgisayar çağındayız. Çocuklar, evde bilgisayarlarla oynuyorlar. Yani benim tek sorunum bu. Bunun üzerine gitmek isterdim...* (Katılımcı 32 ile yapılan görüşme, 7 Mart 2018).

Özmantar ve Önala'nın (2017), "matematik öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarına ilişkin ihtiyaç, değerlendirme ve beklentileri" konulu araştırmasında, öğretmenlerin katıldığı ve ihtiyaç duyduğu hizmet içi eğitim konu başlıkları bulgularında, teknoloji kullanımı en üst sırayı almış, onu matematik eğitimi ve öğretimi yani branş eğitimleri takip etmiştir. Aşağıdaki tablonun üst sıralarında teknoloji ve branş eğitimlerinin katılınan eğitimlerin başlarında geldiği görülmektedir.

#### 4.2.1. Eğitimlerin Öğretmenlerin Gelişimlerine olan Katkıları

Araştırmada yapılan görüşmelerde öğretmenlerin "profesyonel gelişimleri desteklemek için katıldıkları eğitimlerin mesleki gelişimlerine olan katkısı" hakkındaki görüşleri, Tablo 10'da belirtilmektedir.

**Tablo 10:** Eğitimlerin Öğretmenlerin Gelişimlerine Katkıları

Eğitimlerin Öğretmenlerin Gelişimlerine Katkıları	Tekrar Sayısı	Eğitimlerin Öğretmenlerin Gelişimlerine Katkıları	Tekrar Sayısı
Öğrencileri anlama / Yaşlarına uygun yaklaşım sergileme	9	Öğrenci motivasyonlarında artış	1
Öğrenciyle doğru iletişim kurma	8	Özel eğitim	1
Dersi etkinliklerle zenginleştirme / Eğlenerek öğrenme	7	Diksiyon	1
Alan bilgisinin gelişimi	5	Derse olan katılımın artması	1
Katkısı olduğunu düşünmüyor	5	Empati	1
Mesleki – kişisel gelişim	3	İyi insan yetiştirme	1
Öğretmeni güncel kılması	3	Bilimsel yaklaşımların önemi	1
Farklı bakış açıları	2	Yaratıcı düşünme	1
Öğrenci davranışlarında olumlu anlamda değişiklik	2	Özgün fikirler üretme	1
Öğrencilerin dikkatini çekmek	2	Tahtayı doğru kullanma	1

Beden dili kullanımı	2	Kitap önerileri	1
Sınıf yönetimi	2	Sabırlı olmak	1
Oyunlaştırma	2	Meslektaş öğrenmesi	1
Konu anlatımında yenilik	1	Dersi aktarma	1

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin aldıkları eğitimlerin mesleki anlamda gelişimlerine en çok katkının öğrencileri anlama / öğrencilerin yaşlarına uygun yaklaşım sergileme konusunda olduğu 9 katılımcı tarafından belirtilmiştir. Bunu takiben 8 katılımcı, aldıkları eğitimler sonucu öğrenciyle doğru iletişim kurabilmenin önemli bir katkı olduğuna değinmiştir. 7 katılımcı eğitimlerin gelişimlerine olan katkılarını dersi etkinliklerle zenginleştirme / eğlenerek öğrenme olduğunu belirtirken, beş katılımcı alan bilgilerinin geliştiğini, beş katılımcı ise eğitimlerin katkısı olmadığını düşündüklerini söylemektedir. Üçer katılımcı, mesleki kişisel gelişim, öğretmeni güncel kılması alanlarında, ikişer katılımcı, farklı bakış açıları, öğrenci davranışlarında olumlu değişiklik, öğrencilerin dikkatini çekmek, beden dili kullanımı, sınıf yönetimi ve oyunlaştırma alanlarında katkı sağladığını ifade etmektedir. Birer katılımcı ise, konu anlatımında yenilik, öğrenci motivasyonlarında artış, özel eğitim, diksiyon, derse olan katılımın artması, empati, iyi insan yetiştirme, bilimsel yaklaşımların önemi, yaratıcı düşünme, özgün fikirler üretme, tahtayı doğru kullanma, kitap önerileri, sabırlı olmak, meslektaş öğrenmesi, dersi aktarma, konularındaki faydalarından bahsetmiştir.

Mesleğinde beş yıllık bir branş öğretmeni olan katılımcı 6, eğitimlerin mesleki anlamda öğretmenlerin gelişimlerine olan katkılarına değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Dersimin içeriğini mutlaka zenginleştirmemi sağladı ve açıkçası benim de öğrenciler kadar dersten keyif almamı arttırdı... (Katılımcı 6 ile yapılan görüşme, 6 Mart 2018).*

Araştırmada öğretmenlerin de ifade ettiği üzere, planlaması iyi yapılan ve etkili biçimde uygulanan eğitim programlarının bireye ve kuruma pek çok yararları vardır. Johnson'a (1993) göre, eğitimlerle, personel mesleki açıdan gelişip beceriler kazanmakta, kurumlar ise profesyonel anlamda donanımlı, üretken, iş becerisi yüksek olan bireylerle çalışmakta ve kazançlarını arttırmaktadır. Nitelikli yetişmiş bireyler kurumların en değerli varlığıdır (Akt: Aydın, 2014).



### Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu probleminde, öğretmenlere mülakatlar aracılığıyla onların gelişimlerini destekleyici eğitimleri hangi konularda almak istedikleri hakkındaki görüşleri sorulmuş, deneyimlerine yer verilmiştir. Öğretmenlerin profesyonel gelişim sürecinde ihtiyaç duydukları eğitimler probleminin üç tema bulgusu bulunmaktadır. Bu temalar: 1. öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin içerik beklentileri, 2. öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin sunuş yöntemi beklentileri, 3. öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin verildiği ortam ile ilgili beklentileri başlıklarında incelenmiştir.

#### 4.3. Profesyonel Gelişimleri Konusundaki İhtiyaçları

Antalya'daki bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev alan otuz iki öğretmenin tümüyle gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda öğretmenlerin “profesyonel gelişimlerini desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimler” hakkındaki görüşleri, Tablo 11’de yer almaktadır.

**Tablo 11:** Katılımcıların İhtiyaç Duyduğu Eğitimler

İhtiyaç Duyulan Eğitimler	Tekrar Sayısı	İhtiyaç Duyulan Eğitimler	Tekrar Sayısı
İletişim	6	Çocuk edebiyatı	1
Drama	6	Gelişim psikolojisi	1
Teknoloji kullanımı	4	Sağlık	1
Empati	3	Okul yönetimi	1
Ölçme değerlendirme / Soru yazma	3	Veli iletişimi	1
Sınıf yönetimi	3	Orff	1
Diksiyon	3	Resim	1
Oyunlaştırma	3	Müzik	1
Stem	2	Disiplinler arası çalışma	1
Akıllı tahta kullanımı	2	Meslektaş paylaşımı	1
Materyal geliştirme	2	Toplum psikolojisi	1
Alan eğitimleri	2	Oyun terapisi	1
Ders içi etkinlik planlama	2	Çözüm odaklı terapi	1
Yaş dönemi özellikleri	2	Dans	1
Spor	1	Dikkat eksikliği – hiperaktivite bozukluğu	1
Tiyatro	1	Üstün zekalı çocuklar	1
Beden dili	1		

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin profesyonel gelişimleri konusunda en çok ihtiyaç duyduğu eğitimler altışar öğretmenin ifadesiyle, iletişim ve drama olmuştur. Bu eğitimleri dört öğretmenin belirtmesiyle, teknoloji kullanımı eğitimi izlemektedir. Empati, ölçme değerlendirme – soru yazma, sınıf yönetimi, diksiyon ve oyunlaştırma eğitimlerinden üçer öğretmen bahsetmiştir. İkişer kez stem, akıllı tahta, materyal geliştirme, alan eğitimleri, ders içi etkinlik planlama, yaş dönemi özellikleri eğitimlerine değinildiği görülmektedir. Birer kere ise çocuk edebiyatı, gelişim psikolojisi, sağlık, okul yönetimi, veli iletişimi, orff, resim, müzik, disiplinler arası çalışma, meslektaş paylaşımı, toplum psikolojisi, oyun terapisi, çözüm odaklı terapi, dans, dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu, üstün zekalı çocuklar, spor, tiyatro ve beden dili eğitimlerine değinilmiştir.

Mesleğinde üç yıllık bir branş öğretmeni olan katılımcı 5, profesyonel gelişim konusunda hangi eğitimlere ihtiyaç duyduğuna değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Aslında teknoloji ile ilgili muhakkak olması gerekiyor. Eğitim almamız gerekiyor. Onun yanı sıra ben özellikle sağlıkla ilgili eğitim almak çok isterim çünkü öğrencilerin beslenmesi çok yanlış. Bu konuda onları bilinçli bir şekilde yönlendirmek adına sağlıkla ilgili, beslenmeyle ilgili eğitim almak isterim. Onun dışında da gelişim psikolojisiyle ilgili muhakkak ama muhakkak fikir sahibi olması gerekli. Bu alanda da eğitim almak isterim...* (Katılımcı 5 ile mülakat, 18 Şubat 2018).

Katılımcıların tümü mesleklerindeki gelişimlerini sağlayabilmek için birden fazla ihtiyaç duydukları eğitim olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcı 5'in değindiği farklı alanlarda ihtiyaç duyulan pek çok eğitim bunun sadece bir örneğidir.

#### **4.3.1. Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin İçerik Beklentileri**

“Eğitim ihtiyacı bir veya birden çok yöntem kullanılarak, çalışanların bilgi, beceri ve tutumlarındaki yetersizliklerin belirlenmesi ve bu yeterliklerden öncelikli olanların saptanması sürecidir. Eğitim ihtiyacının saptanmasında birinci neden, eğitim yolu ile çözülebilecek sorunların gerçekçi olarak saptanması, ikinci neden ise gerekli olan eğitimin içerik ve yapısını kararlaştırabilmesidir. Eğitim çemberinde ilk aşama ihtiyaç saptamadır. İhtiyaç saptama, personelin bilgi ve becerileri hakkında değerli bilgiler vermesinin yanında düzenlenecek programların yapı ve içeriğini de verir” (Aydın, 2014)

Yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenlerin “profesyonel gelişimleri desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin içerikleri” hakkındaki görüşleri, Tablo 12’de belirtilmektedir.

**Tablo 12:** Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin İçerikleri

Eğitim İçerikleri	Tekrar Sayısı
Zümre – öğretmen eksiklerine / isteklerine / ihtiyaçlarına göre	29
Okulun bulunduğu bölge / okulun öğrenci, öğretmen profiline göre	14
Branşa göre	11
Kurumun öğretmenden beklentilerine göre	1
Deneyimli öğretmenlerin tecrübelerinden yararlanılarak hazırlanmalı	1

Tabloda belirtildiği üzere, öğretmenler, profesyonel gelişimleri desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin içeriklerini en çok zümre öğretmenlerinin ihtiyaçlarına göre belirlenmesini talep etmişlerdir. Aydın’ın ihtiyaç analiziyle ilgili yukarıdaki metinde belirtilen yorumları, araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu tarafından ifade edilmiştir. On dört öğretmen okulun bulunduğu bölge, okulun öğrenci ve öğretmen profiline göre belirlenmesini, on bir öğretmen içeriklerin branşlarına uygun olarak planlanmasını, birer öğretmen ise kurumun öğretmen beklentilerine ve deneyimli öğretmenlerin tecrübelerine göre içeriklerin hazırlanması gerekliliğini savunmuştur.

Mesleğinde üç yıllık bir branş öğretmeni olan katılımcı 7, öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin içeriğinin beklentileri konusuna değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Okulun, öğrencilerin ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre belirlenmelidir. Öğretmenlerin hangi alanda eğitime ihtiyaçları varsa o alanda öğretmenlere sorularak bir eğitim sürecinin geliştirilmesi gerekmektedir...(Katılımcı 7 ile mülakat, 16 Mart 2018).*

#### **4.3.2. Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Sunuş Yöntemleri**

##### **Beklentileri**

Araştırmada gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda öğretmenlerin “profesyonel gelişimleri desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin sunuş yöntemleri” hakkındaki görüşleri, Tablo 14’de yer almaktadır.

**Tablo 13:** Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Sunuş Yöntemleri Beklentileri

<b>Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Sunuş Yöntemleri Beklentileri</b>	<b>Tekrar Sayısı</b>
Küçük grup çalışmaları – workshop – atölye eğitimi – çalıştay - uygulamalı eğitim	26
Seminer	11
Donanımlı, akademik yeterliliği olan uzman eğitimcilerin verdiği eğitimler	4
Panel	4
Eğlenceli – Oyunlaştırılmış	3
Sempozyum	2
Akran olan meslektaşlarla alınan eğitim	1
Rahat konaklamalı	1
Uzmanın dersini izleyerek	1
Toplantı	1
Konferans	1
Yurtdışı	1

Tabloda görüldüğü üzere, katılımcıların büyük çoğunluğu olan yirmi altı katılımcı tarafından sunuş yöntemi olarak en çok küçük gruplarla yapılan workshop, atölye çalışması ya da çalıştay olarak nitelenen uygulamalı eğitimler tercih edilmiştir. Bu eğitimleri takiben 11 öğretmen eğitimlerin seminer halinde verilmesini, 4 öğretmen panel halinde verilmesini, 4 öğretmen akademik anlamda donanımlı uzmanlar tarafından verilecek eğitimleri tercih ettiğini belirtmiştir. 3 öğretmen eğlenceli oyunlaştırma yönteminin kullanıldığı eğitimleri, 2 öğretmen sempozyum şeklinde eğitim almak istediğini belirtmiştir. Birer öğretmen ise akran olan meslektaşlarıyla beraber eğitim almaktan, konferans şeklinde eğitim almaktan, toplantı ortamında eğitim almaktan, yurtdışında eğitim almaktan, bir uzmanın dersini izleyerek eğitim almaktan, rahat edebileceği konaklayabileceği bir eğitimden bahsetmiştir.

Mesleğinde yirmi yıllık bir branş öğretmeni olan katılımcı 11, öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin sunuş yöntemleri hakkındaki beklentilerine değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Bu aslında biraz eğitimin içeriği ile alakalı ama genel olarak karşılaştırdığım zaman çalıştayların birinci sırada daha verimli olduğunu düşünüyorum. İkinci sırada panellerin, üçüncü sırada seminerlerin ama konusuna göre bunların yapılabilirlik düzeylerini de gözden geçirmek gerekiyor. Biraz konunun belirleyici olduğunu düşünüyorum bu anlamda...* (Katılımcı 11 ile mülakat, 15 Şubat 2018).

Uştu, Taş ve Sever'in (2016) yaptığı araştırmadan elde edilen bulgular öğretmenlerin büyük kısmının hizmet içi eğitimlerle, sempozyum ve seminerlerden edinecekleri bilgilerle mesleki gelişimlerini destekleyebileceklerini belirtmektedir. Benzer bir sonuç, Gökmenoğlu, Beyazova ve Kılıçoğlu'nun (2015) araştırmasında da ortaya konmaktadır. Bu araştırmada da öğretmenler, kongre, konferans, seminer ve çalıştaylara katılarak kendilerini geliştirebileceklerini belirtilmektedir. Bu iki çalışmada da araştırma bulgularımızla paralel sonuçlar görülmektedir.

#### **4.3.3. Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Verildiği Ortam İle İlgili Beklentileri**

Araştırmada yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenlerin "profesyonel gelişimleri desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin verildiği ortam" hakkındaki görüşleri, Tablo 14'de belirtilmektedir.

**Tablo 14:** Öğretmenlerin İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Verildiği Ortam ile İlgili Beklentileri

<b>İhtiyaç Duyduğu Eğitimlerin Verildiği Ortam ile İlgili Beklentileri</b>	<b>Tekrar Sayısı</b>
Gruplar halinde çalışılan	22
Birebir / yüz yüze iletişim kurulan	8
Etkileşimli ortamlar	8
Online	3
Eğlendirici	2
Uygulamalı	2
Okulda verilen	2

Kalabalık gruplarla alınan	2
Özgür	1
Branşdaşlarıyla alınan	1
Farklı branşlardan öğretmenlerle beraber alınan	1
Atölye çalışması	1
Rahat	1
Pozitif katılımcılarla	1
Zorunlu olmayan	1

Tabloda görüldüğü üzere, otuz iki öğretmenin yirmi ikisi, eğitim ortamının, gruplar halinde çalışılacak ortamlarda olmasını istemekte, sekiz öğretmen, eğitimciyle yüz yüze iletişim kurabilecekleri ortamlarda, bir diğer sekiz öğretmen ise etkileşimli ortamlarda eğitim almak istediklerini belirtmiştir. Üç öğretmen online eğitimi tercih ettiğini belirtmiştir. Öğretmenler ikişer kez eğlendirici, uygulamalı, okulda verilen, kalabalık gruplarla alınan eğitimlere değinmişlerdir. Birer kez ise özgür, kendi branşlarından olan öğretmenlerle alınan, farklı branşlardan öğretmenlerle alınan, atölye çalışmaları şeklinde alınan, rahat ortamlarda alınan, pozitif katılımcılarla alınan, zorunlu olmadan alınan eğitim ortamlarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların ortam beklentisi sorusuna, eğitim ortamını oluşturan kişilerle ilgili yanıtlar vermeleri, insan unsurunun da eğitim ortamını elverişli kılmasına bir sebep olarak gösterilebilmektedir.

Mesleğinde iki yıllık bir branş öğretmeni olan katılımcı 13, öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin verildiği ortam hakkındaki görüşlerine değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Birebir ya da grup halinde almayı tercih ederim. Birebir alırsam daha iyi anlarım ve eğitimde verilmesi gereken eğitimin amacını yapmam gereken şeyleri, grup halinde de alırsam aynı şekilde kendimde gruba dahil olacağım için bir ürün çıkardığımda daha güzel sonuçlara varacağımı düşündüğüm için birebir ve grup halinde almayı tercih ederdim...* (Katılımcı 13 ile yapılan mülakat, 9 Mart 2018).

## Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu probleminde öğretmenler ile yapılan mülakatlar ve çözümlenmeler sonrasında bir tema ortaya çıkmıştır. Bu tema öğretmenlerin gelişim konusunda okul yöneticilerinden beklentileri başlığında incelenmiştir.

Araştırma için yapılan mülakatlarda öğretmenlerin okul yöneticilerinden çok farklı ve büyük beklentilerinin olduğu belirlenmiştir. Bu noktada öğretmenleri destekleyecek her tür çalışmalarda yöneticilere fazlasıyla görev düştüğünü söylenebilmektedir.

### 4.4. Okul Yöneticilerinden Beklentileri

Araştırmadaki görüşmeler sonucunda öğretmenlerin “profesyonel gelişimlerini desteklemek için okul yöneticilerinden beklentileri” hakkındaki görüşleri, Tablo 15’de sunulmaktadır.

**Tablo 15:** Katılımcı Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinden Beklentileri

Okul Yöneticilerinden Beklentileri	Tekrar Sayısı
Öğretmen ihtiyaçlarını dinlemek	10
İhtiyaç duyulan seminerleri planlamak	9
Eğitime bütçe ayrılması	8
Anlayışlı, destekleyici olmaları	7
Öğretmeni motive etmeleri	6
Alanında uzman kişilerden eğitim planlamaları	5
Eğitimleri doğru zamanlarda planlamaları	4
Öğretmenlerle iyi iletişim kurmaları	3
Rehber, yol gösterici olmaları	2
Öğretmenleri eğitimin gerekliliğine ikna etmeleri – eğitimlere katılımı sağlamaları	2
Geri bildirim vermeleri	1
Görev paylaşımını – iş yükünü doğru planlamaları	1
Çok yönlü olmaları	1

Tabloda belirtildiği üzere, okul yöneticilerinden en çok beklenen öğretmen ihtiyaçlarını dinlemeleridir. Dokuz öğretmen ihtiyaç duyulan seminerleri planlamalarını, sekiz öğretmen eğitime bütçe ayırmalarını, yedi öğretmen anlayışlı ve destekleyici olmalarını, altı öğretmen motive etmelerini, beş öğretmen alanında uzman kişilerden eğitim planlamalarını, dört öğretmen eğitimleri doğru zamanda planlamalarını, üç öğretmen ise iyi iletişim kurmalarını önemli bulmuştur. İkişer

öğretmen, rehber ve yol gösterici olmalarına ve öğretmenleri eğitimin gerekliliğine ikna etmelerine değinmiştir. Birer öğretmen ise, geribildirim vermelerini, görev paylaşımını doğru planlamalarını, çok yönlü olmalarını belirtmiştir. Tabloya bakıldığında öğretmenlerin yöneticilerden birçok beklentisi olduğu görülmektedir. Buradan hareketle yöneticilere öğretmenlerin gelişimlerini destekleyecek çalışmalarda fazlasıyla görev düştüğünü söylenebilmektedir.

Mesleğinde yedi yıllık bir İngilizce öğretmeni olan katılımcı 20, öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri hakkındaki görüşlerine değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...İlk önce öğretmene saygı duymalı. Öğretmen, öğretmen gibi karşılanmalı, kendisine motivasyonunun artırılacağı ödüller verilebilir. Hafta sonu kursları ve eğitimleri sonrasında çay partileri verilebilir...* (Katılımcı 20 ile mülakat, 20 Mart 2018).

Mesleğinin ilk yılında olan İngilizce öğretmeni olan katılımcı 23’de katılımcı 20’nin değindiği benzer noktaları belirterek, öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri hakkındaki görüşlerine değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Yöneticilerin çok yoğun olduklarını ve sorumluluk yüklendiklerini biliyoruz. Ama yinede onların desteklerini hissetmeye ihtiyacımız var. Motive edici, kolaylaştırıcı olmaları gerektiğini düşünüyorum. Bu şekilde destek olabilirler...* (Katılımcı 23 ile mülakat, 12 Mart 2018).

Kılınç (2016), “Çağdaş Liderlik Yaklaşımları” başlıklı çalışmasında konuyla ilgili aşağıdaki belirlemelerde bulunmuştur. “Öğretim liderliği yaklaşımının okula yönelik sunduğu çerçeveden bakıldığında öğrencilerin kapasitelerini ortaya koymalarını, kendilerini tanımalarını, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmalarını, öğretmenlerin ise öğretim sürecinin kalitesini arttırmaya yönelik hem bireysel hem de kolektif düzeyde çalışmalarını sağlamada okul müdürüne önemli görevler yüklendiği görülebilir (Smith ve Andrews, 1989). Krug (1992) öğretim lideri olarak okul müdürünün bir yandan okulun kurumsal ve yönetsel boyutuyla ilişkili süreçleri etkili bir biçimde koordine ederken diğer yandan, okulun vizyonunu ve misyonunu oluşturması, okulda etkili bir öğrenme ve öğretmen ortamı tesis etmesi, okul müfredatını düzenlemesi, öğretmenlerin mesleki gelişimine destek olması, okulda öğrenmeye uygun olumlu bir iklim yaratması, okulun amaçlarına katılımcı bir anlayışla okul üyeleriyle birlikte belirlemesi, bu amaçların tüm çalışanlar tarafından



benimsenmesini sağlaması ve hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin motivasyonunu arttırması gerekmektedir” (Akt: Kılınç, 2016).

Öğretmenlerin okul müdürlerinden bekledikleri liderlik davranışlarına yönelik yaptığı araştırmasında ortaya çıkan sonuçlara göre öğretmenler, okul müdürlerinin, öğretmenleri motive etmelerini, öğretmenlere yol gösterici, örnek olmalarını, çevreleriyle iyi iletişim kurmalarını, eğitime yönlendirmelerini, beklemektedir (Akşit, 2018)

Yukarıda sözü geçen çalışmalardan elde edilen bulgularla, bu çalışmada elde edilen veriler paralellik göstermektedir.

#### **4.4.1. Öğretmenlerin Gelişim Konusunda Okul Yöneticilerinden Beklentileri**

Hacıfazlıoğlu (2016), “Yaratıcılık, İnovasyon ve Okul Liderliği” başlıklı araştırmasında, eğitim yönetiminin birçok farklı özelliği bir arada bulundurması gerektiğine değinmiş, okul yöneticisinin, içinde bulunduğu ekonomik, psikolojik, sosyal şartları göz önünde bulunduran, öğrenci ve öğretmenler açısından da olumlu farklılıklar yarattığı gözlenen, yüzyılın gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olarak ilerleyebilen bireyler olduklarını belirtmektedir.

Mesleğinde beş yıllık bir İngilizce öğretmeni olan katılımcı 21, öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri hakkındaki görüşlerine değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Öğretmenin yaşam alanı olmalıdır. Öğretmen kendi yapmak istedikleri şeylerde onlara şans verilebilmelidir. Yani altyapı olarak veya maddi olarak da verilebilir. Okul yöneticilerin ayrıca öğretmenlerin mutlu olmasını sağlayarak da çok büyük destekte bulunabilirler...(Katılımcı 21 ile mülakat, 20 Şubat 2018).*

Katılımcı 21, Hacıfazlıoğlu'nun (2016) da yukarıda değindiği gibi okul yöneticisinin öğretmen açısından olumlu farklılıklar yaşatan, öğretmen gelişimini destekleyip motivasyonunu arttırmasının öneminden bahsetmektedir.

Mesleğinde üç yıllık bir matematik öğretmeni olan katılımcı 10, öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri hakkındaki görüşlerine değinmektedir. Bunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Okul yöneticileri ortak zümrelerle, sadece zümre başkanlarıyla değil her öğretmenine ayrı olarak ihtiyaçlarının neler olduğunu sormalıdır. Okul yöneticisinin her bir öğretmenine dokunması taraftarıyım. Onların bireysel*

*ihtiyaçlarının ne olmasını sorması gerektiğine inanıyorum... (Katılımcı 10 ile mülakat, 2 Mart 2018).*

Katılımcı 10 bu sözleriyle, her öğretmenin farklı bireysel ihtiyaçları olabileceğini, okul yöneticisinin sadece zümre başkanlarıyla değil, her öğretmen ile birebir iletişim kurmasının ve ihtiyaçlarını gidermesinin gerekliliğine değinmektedir.



## BÖLÜM 5

### SONUÇLAR VE TARTIŞMA

#### 5.1. SONUÇLAR

Araştırmada, eğitimin gerçekleşmesini sağlayarak gelecek kuşakları yetiştiren öğretmenlerin, mesleki gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi algıları hakkında çalışılmıştır. Katılımcıların görüş ve deneyimleri üzerinden öğretmenlerin profesyonel gelişim konusundaki öz yeterlik algıları, gelişimlerinin desteklenmesi konusundaki fikirleri, desteklenmek istedikleri alanlar, mesleki gelişimlerini destekleyecek eğitimlerle ilgili beklentileri, eğitimlerin profesyonel gelişimlerine olan katkıları ve yöneticilerinden beklentileri konularında, saptamalar yapılmıştır.

Bu araştırmada, yukarıda değinilen hedefler uyarınca literatür taraması yapılarak öğretmenlerde mesleki yeterlik, eğitim ihtiyacı konularında yapılan çalışmalar araştırılmış, bu kavramlar arasındaki ilişki irdelenmiştir.

Nitel olarak gerçekleştirilen bu araştırmada, durum çalışması yöntemi uygulanmış, öğretmenlerin profesyonel gelişime yönelik düşünce ve deneyimlerini analiz edebilmek için mülakat tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde mülakatla ulaşılan veriler dört başlıkta ele alınmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlar aşağıdaki başlıklarda değerlendirilmektedir:

1. Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Hakkındaki Görüşleri
2. Öğretmenlerin Profesyonel Gelişimlerini Destekleyici Eğitimler
3. Öğretmenlerin Profesyonel Gelişimlerini Konusundaki İhtiyaçları
4. Okul Yöneticilerinden Beklentileri

#### **1. Alt Probleme ilişkin sonuçlar: Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Hakkındaki Görüşleri**

Mesleki gelişim, öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri, değer ve tutumlarını iletirmek için çabalayan, istenilir öğrenme ve öğretme ortamlarının oluşturulmasında öğretmene destek sağlayan süreçlere verilen tanımlama olarak yorumlanmaktadır (MEB, 2007).

Hizmet içi eğitim, bir kurumda çalışan bireylerin, işte yapmakla yükümlü oldukları becerileri kazandırmak amacıyla eğitilmesidir (Başaran,1994).

Görev, rol ve sorumlulukları sürekli değişmekte olan öğretmenlerin hizmet öncesinde aldıkları eğitimler, günümüzde yeterli olmamaktadır. Öğretmenlerin hizmet öncesinde aldığı lisans eğitimleri, çağın ihtiyaçlarını bilim ve teknolojiye meydana gelen değişimler karşısında karşılayamamakta, bilgi ve beceriler hızla güncellenmektedir. Öğretmenlerin bu değişim ve yeniliklere uyumlu hale gelmesi günümüzde bir zorunluluk haline dönüşmüştür. Sürekli değişen bilgi ve becerileri edinmek zorunda kalan öğretmenler, mesleki gelişimi yaşam felsefesi haline getirmek durumundadırlar (Demirtaş, 2010).

Hizmet içi eğitim ise bir kurumdaki çalışanların kurumun hedeflerine uygun olarak yetiştirilmesidir. Çalışanların, bilgi, becerileri arttırarak, deneyim kazanmalarını sağlamak, kurum aidiyetini oluşturarak daha başarılı işler ortaya koymalarını gerçekleştirmek için hizmet içi eğitim verilmektedir (Demirtaş, 2010).

Öğretmenlerin değişen bilgi ve becerileri edinmesine, ihtiyaç duydukları yeterlikleri kazanmalarına yardımcı olmak için hizmet öncesinde de hizmet içinde de öğretmenleri mesleki açıdan geliştirecek eğitimlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Uştu, Taş ve Sever, 2016).

Katılımcı öğretmenler, mesleki, profesyonel gelişim ile hizmet içi eğitim kavramlarını yukarıda açıklamaları verilen tanımlara uygun olarak tariflemiştir. Tüm öğretmenlerin bu konular hakkında yetkin ve fikir sahibi oldukları, profesyonel gelişimle ilgili algılarının olumlu olduğu görülmüştür. Öğretmenler, mesleki gelişim ve hizmet içi eğitim kavramlarıyla ilgili yukarıda örnek olarak verilen tanımların benzerlerini ifade etmişler, bu kavramların mesleki açıdan önemleri üzerinde durarak, gelişim ve eğitimin nedenleri üzerinde görüş bildirmişlerdir. Otuz iki öğretmen ile gerçekleştirilen mülakatlar sonucunda öğretmenlerin en çok belirttiği profesyonel gelişim algıları; mesleki anlamda kendini geliştirmek, öğretmenin kendini geliştirmesi, teknolojiye, çağa ayak uydurmak olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler profesyonel gelişimi değişmek, öğrenmek olarak nitelemişlerdir. Öğretmenlerin çoğunluğu mesleki gelişimleri konusunda yeterince destek alamadığını, mesleki gelişimin sürekli olmasından dolayı eğitimleri devamlı almaları gerektiğini belirtmişlerdir. Kendilerini yeterli görüp görmediklerine ilişkin de benzer

şekilde cevaplar vererek yenilikleri takip ederek güncel ve yeterli kalacaklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin tümü birden fazla alandan bahsetmiş, kendilerini pek çok alanda geliştirmek istediklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin görüşmelerde en çok tekrar ettikleri, en popüler bulunduğu alanlar, iletişim, yine bir iletişim şekli olan drama ve teknoloji eğitimleri olmuş, kendilerini bu alanlarda geliştirmek istediklerini vurgulamışlardır.

## **2. Alt Probleme ilişkin sonuçlar: Öğretmenlerin Profesyonel Gelişimlerini**

### **Destekleyici Eğitimler**

Daha önce lisans eğitimi dışında hiç eğitim almadığını belirten bir katılımcı öğretmen dışında, öğretmenler profesyonel gelişimlerini destekleyici birçok eğitime katıldıklarını görüşmelerde belirtmişlerdir. Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek için en çok katıldıklarını beyan ettikleri eğitim yaratıcı dramadır. Yaratıcı dramayı, sırasıyla lider öğretmen, iletişim, teknoloji, bilgisayar, branş eğitimleri, öğretim yöntem teknikleri eğitimi, kişisel gelişim, antrenörlük, sınıf yönetimi, beden dili, akıllı tahta, çocuklarla iletişim, materyal geliştirme, sağlık, halk oyunları, müzik, trafik, çocuk eğitimi, özel eğitim, satranç, satranç hakemliği, robotik, çocuk edebiyatı, proje geliştirme, yapılandırıcı yaklaşım, ölçme değerlendirme, yaratıcı yazarlık, diksiyon, senaryo yazma, grafik tasarım, oyun terapisi, aile danışmanlığı, objektif testler, tiyatro, oyunlaştırma, toplumsal cinsiyet, okul öncesi öğretmenliği, takım çalışması, rehberlik, etkili konuşma, motivasyon, düşünme becerileri, eğitim yönetimi, orff, zihin haritası, ödül ceza yöntemi eğitimleri izlemektedir.

Dünyada birçok ülkede ilköğretim okullarının süresi arttırılmaya çalışılmaktadır. Arttırılan bu sürede okuldan; öğrencilerin hızla artan bilgi ihtiyacını karşılaması, öğrencinin, ahlaki, devinimsel, duyuşsal ve bilişsel davranışlarında bir bütün olarak olumlu tutum geliştirmesi için kapsayıcı bir eğitim imkanı sunması, öğrenciye ezberlemeyi değil özümsemeyi, nasıl öğrenmesi gerektiğini öğretmesi gibi ihtiyaçlarını karşılaması beklenmektedir (Fidan, Baykul, 1994). Okullarda gerçekleştirilmesi planlanan bu kazanımları verecek olan öğretmenlerdir. Öğretmenlerin de bu kuşatıcılığa sahip olan farklı alanlardaki bilgi türleri ve becerilerle donanmış olmaları, öğrencilerin bütünsel anlamda nitelikli olarak gelişmelerinin önünü açacaktır. Bu noktada öğretmenlerin kendilerini çağın gerekliliklerine uygun olarak birçok alanda yetiştirmeleri uygun düşmektedir.

Öğretmenlerin aldıkları eğitimlerin mesleki anlamda gelişimlerine en çok katkının öğrencileri anlama / öğrencilerin yaşlarına uygun yaklaşım sergileme konusunda olduğu, bunu takiben öğrenciyle doğru iletişim kurabilme, dersi etkinliklerle zenginleştirme / eğlenerek öğrenme, alan bilgisindeki yenilenme, mesleki kişisel gelişim, öğretmeni güncel kılması, farklı bakış açıları kazanma, öğrenci davranışlarında olumlu değişiklik, öğrencilerin dikkatini çekmek, beden dili kullanımı, sınıf yönetimi ve oyunlaştırma, konu anlatımında yenilik, öğrenci motivasyonlarında artış, özel eğitim, diksiyon, derse olan katılımın artması, empati, iyi insan yetiştirme, bilimsel yaklaşımların önemi, yaratıcı düşünme, özgün fikirler üretme, tahtayı doğru kullanma, kitap önerileri, sabırlı olmak, meslektaş öğrenmesi, dersi aktarma, konularındaki faydalarından bahsetmiştir.

Öğretme ve öğrenme iki farklı süreçtir. Öğretme bir kişi tarafından sürdürülürken, öğrenmenin başka bir kişide oluşması gerekmektedir. Bu sürecin doğru ve faydalı olarak ilerleyebilmesi, öğrenciyle öğretmenin arasında özel bir bağ kurulmasına bağlı olarak gerçekleşebilmektedir. Bu da öğretmenin iletişim becerisindeki başarısına bağlıdır (Gordon, 2017). Katılımcıların profesyonel gelişim süreçlerinde aldıkları eğitimlerin onlara olan katkıları sorusunda en çok bahsettikleri, öğrencileri anlama, onlarla iletişim kurma, yaş grubuna uygun yaklaşım sergileme başlıkları olmuştur. Bahsi geçen tüm bu kavramlar iletişimin doğru kurulması sonucunda edinilen beceriler olarak nitelendirilmektedir.

### **3. Alt Probleme ilişkin sonuçlar: Öğretmenlerin Profesyonel Gelişimlerini Konusundaki İhtiyaçları**

Görüşülen tüm öğretmenler, profesyonel gelişim süreçlerinde ihtiyaçları olduğunu, bu ihtiyaçların neler olduğunu ve gidermek istedikleri yöntemleri aktarmışlardır. Öğretmenler için planlanan eğitimlerin çok çeşitli olması gerektiği, farklı bilgi ve beceri alanlarını geliştiren bu eğitimlerin bir bütünü oluşturduğu, alan hakimiyetinin önemli olduğu ancak sadece bu alan eğitimleriyle de sürecin ilerlemediği, almak istedikleri eğitimlerdeki kişi sayısının az, eğitimin kapsamlı ve sınıf içinde kullanabilecekleri uygulamaları içeren tarzda verilmesi gerektiği, tespit edilmiştir.

Öğretmenler, profesyonel gelişimleri desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin içeriklerini en çok zümre öğretmenlerinin ihtiyaçlarına göre

belirlenmesini talep etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu ihtiyaç analiziyle belirlenen eğitimlerin kendilerine verilmesiyle öğretmenlerin eğitimlerden fayda göreceğini savunmuştur. Eğitimlerin, yaşanan çevre, öğrenci ve öğretmen profiline göre belirlenmesi, içeriklerin branşlarına uygun olarak planlanması, kurumun öğretmen beklentilerine ve deneyimli öğretmenlerin tecrübelerine göre içeriklerin belirlenmesi diğer aktarılanlar arasında bulunmaktadır.

Yapılması planlanan eğitim programının ilk adımı eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesidir. Bu planlamanın sağlıklı yapılabilmesi için ihtiyaçların ortaya çıkması, bu ihtiyaçların giderilmesi için yapılacakların tespit edilmesi, ihtiyaç belirleme çalışmalarında ise bireylerin ihtiyaçlarının dikkate alınması önem taşımaktadır (Karacaoğlu, 2009).

Katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğu, sunuş yöntemi olarak en çok küçük gruplarla yapılan workshop, atölye çalışması ya da çalıştay olarak nitelenen uygulamalı eğitimleri tercih etmiştir. Bu eğitimleri; seminerler, paneller, donanımlı uzmanlar tarafından verilecek eğitimler, eğlenceli oyunlaştırma yönteminin kullanıldığı eğitimler, sempozyumlar, akran olan meslektaşlarıyla beraber eğitim alma, konferans şeklinde eğitim alma, toplantı ortamında eğitim alma, yurtdışında eğitim alma, bir uzmanın dersini izleyerek eğitim alma, rahat edebileceği konaklayabileceği bir eğitim alma durumları izlemektedir.

Katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğu, eğitim ortamının, gruplar halinde çalışılacak ortamlarda olmasını istemektedir. Bunu sırasıyla, yüz yüze iletişim kurabilecekleri ortamlar, etkileşimli ortamlar, online eğitim, eğlendirici, uygulamalı, okulda verilen, kalabalık gruplarla alınan eğitimler, özgür, kendi branşlarından olan öğretmenlerle alınan, farklı branşlardan öğretmenlerle alınan, atölye çalışmaları şeklinde alınan, rahat ortamlarda alınan, pozitif katılımcılarla alınan, zorunlu olmadan alınan eğitim ortamları takip etmektedir.

#### **4. Alt Probleme ilişkin sonuçlar: Okul Yöneticilerinden Beklentileri**

Araştırmada görüşülen öğretmenlerin, okul yöneticilerinden beklentileri iki başlık altında ele alınabilmektedir. İlki, öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerinde okul yöneticilerinden beklentileri, ikincisi ise, okul yöneticilerinden devamlılık arz eden genel beklentileri olarak adlandırılmaktadır. Öğretmenlerin önce

genel beklentilerinin yöneticiler tarafından karşılanması, gelişim süreçlerindeki beklentilerin gerçekleşmesini hızlandıracağı vurgulanmaktadır. Öğretmenler çalıştıkları kurumda motive edilir, anlaşıldığını düşünür ve ait hissederlerse, gelişimle ilgili yapılacak destekleyici çalışmaların ikna ve uygulamaya geçiş sürecinin daha hızlı olacağı belirtilmektedir.

**1. Öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerinde okul yöneticilerinden beklentileri:**

- Öğretmenler bu süreçte, yöneticiler tarafından dinlenmek ve bireysel olarak ihtiyaçlarının analiz edilmesini talep etmektedir. Yöneticilerin bu ihtiyaçlar çerçevesinde eğitim çalışmalarının planlanmasını sağlamaları, öğretmenlere büyük destek verecek, gelişimlerini ihtiyaçlarına yönelik olarak gerçekleştirmelerini sağlayacaktır.
- Eğitimlerin, öğretmenlerin hakim olduğu alanlar dışında yetkinleşmek, kendilerini geliştirmek istedikleri alanlarda gerçekleştirilmesi, her eğitimin her öğretmeni kapsamayacak şekilde planlanması, alınacak eğitimlerin öğretmenleri bildiklerini tekrar etme dışındaki kazanımlara hitap etmesi, öğretmenlerin alınan eğitimlerden faydalanabilmeleri, yöneticilerden bekledikleri başka bir sonucu ortaya koymaktadır.
- Öğretmenlerin gelişimleri için planlanan eğitimlerde, alanında uzman kişilerle çalışılması, çalışmaların teoriden çok uygulamaya yönelik olarak planlanması, öğretmene sunulan katkı açısından önem taşımaktadır. Yapılacak olan eğitimlerin zamanının doğru bir planlamayla gerçekleştirilmesi, öğretmenler için yorucu olabilecek zamanlara konulmaması, içeriğin özetinin değil genelini kapsayacak geçerli sürelerde verilmesi de yöneticilerden beklentiler arasında bulunmaktadır.
- Okulun, öğretmenlerin gelişimi için ayırdığı bütçenin yeterli gelmemesi durumunda yöneticinin devreye girerek, gelişimin ve eğitimin nitelikli gerçekleşebilmesi için gerekli ayarlama ve planlamaları yapmalarının, kuruma da öğretmene de katkı sağlayacağı belirtilmektedir.
- Öğretmenler yöneticilerden planlanacak olan eğitimlerin gerekliliğine kendilerini ikna etmelerini beklemektedir. Öğretmenlik değişime açık bir



meslek grubu olmasına rağmen, gelişim için gerçekleştirilmesi gerekenlerin öğretmenleri ikna yoluyla anlatması, gelişimle ilgili planlamaların sonrasında yapılması, öğretmenlerin kurumları tarafından dinlendiğini ve önemsendiğini göstererek onların kurumlarına aidiyet duymalarını ve yapılan etkinliğe sıcak bakmalarını, önyargı ile yaklaşmamalarını bu da eğitimden fayda sağlamalarını sağlamaktadır.

## 2. Öğretmenlerin okul yöneticilerinden devamlılık arz eden genel beklentileri:

- Öğretmenler yöneticileri tarafından motive edilmeyi beklemektedir. Motive edilen bireylerin daha istekli, güler yüzlü ve mutlu çalışacağı görüşünde olduklarını belirtmişlerdir.
- Öğretmenler yöneticilerinin anlayışlı davranmalarını ve destekleyici olmalarını önemsemektedirler.
- Öğretmenler yöneticilerinin iyi iletişim kurmasını beklemektedir.
- Yöneticilerin öğretmenlere rehber ve yol gösterici olmaları, onların okul ve gelişim ile ilgili konularda önlerini açmaları beklenmektedir.
- Öğretmenler yaptıkları çalışmalar ve uygulamalarla ilgili yöneticilerden olumlu ya da olumsuz anlamda geribildirim almak istemektedirler.
- Yöneticilerin görev paylaşımını adil ve doğru planlamaları, öğretmenlerin yöneticilerden beklediği diğer önemli beklentileri arasında yer almaktadır.
- Öğretmenler, yöneticilerinin çok yönlü olmalarını istemektedir. Gerekli gördüklerinde danışmak, yardım istemek ve çözüm bulma konusunda destek beklemektedir.

## 5.2. TARTIŞMA

Bu araştırmada, Antalya’da bir özel okulun ilk ve ortaokullarında görev alan öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının kendi görüşlerine göre ortaya konulması ve böylece öğretmenlerin nitelikli öğrencileri yetiştirecek donanım, yeterliliğe sahip olmaları için ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Öğretmenlik yalnızca belletmenlik yapmak, öğretilmesi gereken bilgileri öğrencilere aktarmak ya da ezberletmek değil; öğretmenlik, öğrencisine bilgi edinmeyi aşılacak, öğrenmekten keyif almalarını sağlamak, davranışlarıyla öğrencilerine doğru rol model olup onları kibar, saygılı, ahlaklı, iyi niyetli, özgür düşünen, eleştiren, sorgulayan ve adil bireylere dönüştürmektir. Bu açıdan bakıldığında birçok alanda örnek olması gereken öğretmenin, bu alanlarda kendini yetiştirmesi ve geliştirmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırmada öğretmenler profesyonel gelişim süreçlerinde aldıkları destekleri yeterli bulma konusunda sıklıkla yeterli desteği almadığını düşünmektedir. Bu sonuçlara dayanarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyecek çalışmalara ihtiyaç duydukları belirlenmiştir. Değişen çağa adapte olabilmek, bu çağda yetişen çocukları eğitebilmek için, öğretmenin kendini sürekli yenilemesi, gelişmelerini takip etmesi önem taşımaktadır. Mesleğinde on yıllık bir İngilizce öğretmeni olan katılımcı 22, bu durumu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Yeterince eğitim aldığımı düşünmüyorum. Mesleki anlamda da hiçbir zaman kendimi yeterli bulmam. Çünkü insan sürekli öğrenen bir varlık. Her an, her dakika, öğreniyoruz ve kendimizi geliştirmeye çalışıyoruz...*  
(Katılımcı 22 ile mülakat, 7 Mart 2018).

Sözen ve Çabuk’un (2013) öğretmen yetiştirme sistemleriyle ilgili yaptığı araştırmada, Türk eğitim sisteminin öğretmenler arası farklılaştırmaları, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyen öğelerin bulunmadığına, beceri, nitelik ve performans gibi öğeler dikkate alınmadan eşitlikçi bir anlayış üzerine ücretler belirlendiğine değinmektedir. Bu sistemin eğitimini önemseyen, donanımlı ve bilgi sahibi öğretmenlerin farklı şekillerde motive edilmesini ve daha iyi imkanlarda çalışmasını engellediği, bu konuda Almanya’daki öğretmen yetiştirme programlarının öğretmenlere sağladığı gelişim imkanları ve şartlarının incelenmesi önerilmektedir.

Budak ve Demirel'in (2003) aktarımına göre, bilginin sürekli değiştiği, hızla tüketiildiği günümüzde, eğitimin işleyişinde aktif rol alan öğretmenlerin, bu gelişmeleri takip ederek istikrarlı olarak kendilerini yetiştirmelerinin büyük önem taşıdığı, çağın ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte öğretmenlerin yetiştirilmeleri ve mesleki eğitimlerde düzenlemelerin yapılması gerektiği, belirtilmektedir. Budak ve Demirel'e (2003) göre, öğretmenlerin nitelik ve yeterliklerinin ülkelerin eğitim yapılarını şekillendirdiği alanyazında da belirtilmektedir.

Öğretmenlik mesleği birçok kaynaktan etkilenen, sürekli bir devinim ve gelişim içinde olan dinamik bir yapıdadır. Öğretmenlerin bu değişime uyum sağlamaları, mesleki gelişimlerine önem vermeleri, eğitimin niteliğini arttıran en önemli unsur haline gelmiştir (Uştu, Taş ve Sever, 2016).

Profesyonel gelişim düzeyinde kişisel yeterlik düzeylerini yeterli bulma konusunda yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin yüzde onbeşi profesyonel gelişimlerini yeterli bulduklarını belirtirken, yüzde altmışı, profesyonel gelişimin devamlı olması gerekliliğinden söz etmiş, yüzde yirmibeşi kişisel anlamda yeterli olmadığını düşündüğünü ifade etmiştir. Öğretmenlerin profesyonel gelişim düzeylerini destekleyecek, kendilerini geliştirmek istedikleri alanların başında katılımcı öğretmenlerin %50'sinin ifade ettiği kendi branşlarıyla ilgili olan eğitimler gelmektedir. Bu eğitimleri de tekrar sayısının çokluğuna göre sırasıyla iletişim, teknoloji, yaş grubuna uygun yaklaşım, sosyal alan, müzik, genel kültür, tiyatro, tarih, sınıf yönetimi, spor, sanat, yenilikleri takip, empati, drama, materyal tasarlama, edebiyat, objektif olabilme, sinema, bilim, resim, etkileyici konuşma, bilgisini aktarabilme, ölçme değerlendirme, doğa, rol model olma, stem ve sosyal sorumluluk projeleri izlemektedir.

Atay (2003), hizmet içi eğitimlerin, öğretmenlerin meslek hayatlarına yenilikler getirmek olduğunu, onlara yeni meslektaşlarıyla tanışma fırsatı sunduğunu ve meslekte karşılaştıkları sorunları tartışma, farklı düşünceleri dinleme imkânı verdiğini belirtmektedir. Öğretmenlerin, yeni beceriler kazanmak için desteğe ihtiyaç duyduğunu, okulların öğretmenler için sunduğu hizmet içi eğitim programların ve program içeriklerinin öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu konulardan belirleyerek gerçekleştirdiklerinde etkili olacağını ifade etmektedir. Atay'ın bu görüşlerine alan yazında değinilmektedir.

Değişim ve gelişimlerin hızla yaşandığı bilgi çağında öğretmenlerden beklentiler de değişmiştir. Öğretmenler bu beklentileri karşılayabilmek, yeterliliklerini arttırabilmek için de pek çok alanda kendini yetkinleştirebilmenin önemini kavramışlardır. Bu yüzden öğrenciyle iletişim kurabilmek, onlara rehberlik edebilecek niteliklere sahip olabilmek için çeşitli alanlarda gelişimin önemli olduğu vurgulamakta ve bu alanlarda kendilerini geliştirmek istemektedirler.

Öğretmenlere profesyonel gelişimlerini desteklemek için katıldıkları eğitimlere ilişkin görüşleri sorulduğunda katılımcıların en çok belirttikleri eğitim yaratıcı drama olmuştur. Drama eğitimini tekrar sayısının çokluğuna göre sırasıyla lider öğretmen, iletişim, teknoloji, branş eğitimleri, öğretim yöntem teknikleri, kişisel gelişim, antrenörlük, sınıf yönetimi, beden dili, proje geliştirme, akıllı tahta, çocuklarla iletişim, materyal geliştirme, sağlık eğitimleri izlemiştir. Görüşmelerde öğretmenler, yaratıcı dramayı, çocuklarda merak uyandırma ve dersi eğlenceli hale getirmek için kullandıklarını, lider öğretmen eğitimini ise sınıf hâkimiyetini kurma, dersi aktaran değil, yönlendiren olmak için aldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin en çok katıldıkları eğitimler olan yaratıcı drama, lider öğretmen, iletişim ve teknoloji eğitimleri, araştırma yapılan okul tarafından katılımı zorunlu olarak katılımcı öğretmenlere verilmiştir. Bu bağlamda bakıldığında öğretmenlerin kendi yeterliklerini geliştirmek için katıldıkları eğitimlerin çoğunluğunun da kurum tarafından belirlenip, karşılandığı söylenebilmektedir.

Araştırma yapılan özel okulun henüz iki yıllık bir okul olması ve iki yıldır öğretmenlere hizmet içi eğitim imkânı sunması öğretmenlerin son yıllarda aldıkları eğitimleri ortaklaştırmış, önceki yıllarda ise öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarını geldikleri farklı kurumlardan ya da bireysel isteklerine göre karşılamaları katılım gösterdikleri eğitimleri çeşitlendirmiştir. Görüşmelerde katılımcıların aktardıkları uyarınca, öğretmenlerin yaratıcı dramayı, çocuklarda merak uyandırma ve dersi eğlenceli hale getirmek için kullandıklarına değinilmiştir. Lider öğretmen eğitimini ise sınıf hâkimiyetini kurma, dersi aktaran değil, yönlendiren olmak için aldıkları belirtilmiştir.

Öğrenme, bireysel olarak gerçekleşmekte olan bir süreçtir. Bu noktada, öğretmenin istekliliği ve hizmet içi eğitimin sürece yayılarak devamlılık göstermesi profesyonel gelişimi desteklemektedir. Öğretmen eğitiminde birçok yaklaşım

bulunmakta ve yenileri geliştirilmeye devam etmektedir. Günümüz öğretmenini yetiştirmede, öğretmenin bilimsel bilgi ile uygulamayı yapılandırarak bilgileri sistematik olarak birleştirmesine, araştırmacı olabilmesine, yenilikleri takip etmesine, yeni metotlarla, yöntem ve tekniklerle kendilerini sürekli geliştirmesine önem verilmektedir (Ekiz, 2006). Ekiz'in bu görüşlerine alanyazında yoğun olarak değinilmektedir.

Özer ve Alkan (2017), AB ülkeleri ve Türkiye arasındaki öğretmen yetiştirme programlarının karşılaştırılmasıyla ilgili yaptıkları araştırmada, öğretmen adaylarına verilen eğitimlerin, öğretmenin bilgiyi kullanma, bilgiye ulaşma, sosyalleşme ve iletişim becerisi kazandırılacak şekilde düzenlenmesinin önemine değinmektedir. Sınıfta akademik olmayan birçok sorunla karşılaşabilecek olan öğretmenin, bu sorunlarla başa çıkabilmesi için iyi bir iletişim ve olumlu sınıf ortamı yaratma becerisine sahip olması gerekir. Öğretmenin öğrencilerle sağlıklı iletişim kurabilmesi, kendini iyi ifade edebilmesi ve karşısındakini anlama becerisini gerektirir (İpşir, 2002). Bu öğrenme sürecini hızlandıran önemli bir etkidir. Bu önemin farkında olan öğretmenler bu alanda kendilerini geliştirmektedirler.

Görüşmelerde öğretmenler de, iletişimin önemine değinerek, alan bilgisini küçük yaş grubundaki öğrencilere aktarmanın en önemli koşulunun öğrencileriyle kurdukları iletişim olduğunu belirtmektedirler. Öğretmenlere, profesyonel gelişimlerini desteklemek için katıldıkları eğitimlerin mesleki gelişimlerine olan katkısı hakkındaki görüşleri sorulduğunda, en çok katkının öğrencileri anlama / öğrencilerin yaşlarına uygun yaklaşım sergileme, konusunda gerçekleştiği belirtilmektedir. Bu katkıları takiben, öğrenciyle doğru iletişim kurabilme, dersi etkinliklerle zenginleştirme / eğlenerek öğrenme de sıklıkla vurgulanmaktadır.

Bilgi çağında çocuklar, teknolojiyi hakim olarak kullanmakta, neden sonuç bağı kurarak yaşadıkları olayları sorgulamakta, eleştirel düşünebilmektedirler. Gökçe ve Erdem'e (2017) göre, öğretmenin eğitim öğretim sürecini sınıfındaki bireylerin farklılıklarına göre planlaması, tüm öğrencilerin güçlü yanlarını ortaya çıkarıp geliştirebileceği çağdaş öğrenme yöntem ve tekniklerini kullanması gerekmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin, öğrencilere yeni bilgiler öğretirken, öğrencilerin benimsemesini ve sevmesini sağlamalarını, onlarla aynı perspektiften bakarak, ders içeriklerini keyifli, zengin hale getirmeleri, öğrencileriyle doğru iletişim kurmaları açısından önem taşımaktadır. Öğretmenlik pek çok dinamiği gerçek kılmayı

gerektiren, birçok alanda donanıma ihtiyaç duyulan bir meslektir. Yapılan araştırmada öğretmenler, öğrencileri anlama / öğrencilerin yaşlarına uygun yaklaşım sergileme, öğrenciyle doğru iletişim kurabilme, dersi etkinliklerle zenginleştirme / eğlenerek öğrenme dışında da çok çeşitli birçok katkıdan bahsetmişlerdir. Bu katkıları; alan bilgilerinin gelişimi, mesleki – kişisel gelişim, öğretmeni güncel kılması, farklı bakış açıları kazandırması, öğrenci davranışlarında olumlu anlamda değişiklik kazandırması öğrencilerin dikkatini çekmeyi sağlaması, beden dilinden öğrenciyi anlayabilmek, sınıf yönetimi, oyunlaştırma, konu anlatımında yenilik, öğrenciyi motive edici davranışlar öğretmesi, özel eğitim, diksiyon, empati, derse olan katılım, iyi insan yetiştirme, bilimsel olma, yaratıcı olma, özgün fikirler üretme, tahtayı doğru kullanma, sabırlı olma, meslektaşlarından da öğrenme, dersi rahat aktarabilme olarak belirtmişlerdir.

Altan'ın, (2016) öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik hizmet içi eğitimler almaları, mesleki anlamda nitelik ve becerilerini arttırmalarını, mesleklerinde profesyonelleşmelerini sağlamanın onları donanımlı kıldığını, profesyonel bilgi ve becerilerinin artmasının, öğretmenlerin daha üretken olmalarını sağlamaktadır görüşüne alanyazında da değinilmektedir.

Mesleğinde beş yıllık bir matematik öğretmeni olan katılımcı 9, aldığı eğitimlerin mesleki gelişime olan katkılarını şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Ders içi etkinlikle ilgili aldığım eğitimi branşıma uyguladım. Öğrencilerimin derse katılımlarında artış olduğunu, öğrenci davranışlarında olumlu anlamda değişimler olduğunu gördüm... (Katılımcı 9 ile mülakat, 9 Mart 2018).*

Öğretmenlere, profesyonel gelişimlerini desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin neler olduğu hakkındaki görüşleri sorulduğunda, en çok iletişim ve drama eğitimlerine, bu eğitimleri takiben teknoloji kullanımı eğitimine ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir. Bu eğitimlerin yanında, empati, ölçme değerlendirme – soru yazma, sınıf yönetimi, diksiyon, oyunlaştırma, stem, akıllı tahta kullanımı, materyal geliştirme, alan eğitimleri, ders içi etkinlik planlama ve yaş dönemi özellikleri gibi bilişsel ve duyuşsal alanı kapsayan bir çok eğitim belirtilmektedir.

Atay'a (2003) göre, öğretmenin mesleki olarak yeterli olması birçok farklı bilgi türünde donanımlı olmasını gerektirmektedir görüşü alanyazında da değinilmektedir. Atay'ın, öğretmenin, kendi alanındaki konuların bilgisine hakim, öğrencilerinin yaşlarına uygun gereksinimleri bilen, onlarla seviyesine uygun iletişim

kurabilen, aktaracağı konuları onların anlayabileceği şekilde planlayarak sunan olması görüşüne, katılımcı öğretmenlerin de desteklediği, öğretmenlerin ihtiyaç duydukları eğitimlerin çok çeşitli olmalarına bakarak söylenebilmektedir.

Öğretmenlik birçok dinamiğe sahip olmayı gerektiren, birçok farklı alanda donanıma ihtiyaç duyulan bir meslektir. Öğretmenlerin bu mesleği doğru bir biçimde icra edebilmeleri için kendilerini yetersiz gördükleri alanlarda eğitim almaları, kendilerini donanımlı kılmaları gerekmektedir. Günümüz insanını yetiştirmek ve onu geleceğe taşımak için hızla değişen dünyaya adapte olunması bunun içinde sürekli güncelleme yapılması bir zorunluluk haline gelmiştir. Yılmaz (2007), teknoloji eğitimi üzerine sınıf öğretmenleriyle yaptığı araştırmasında, bireyleri şekillendirip topluma yön veren öğretmenin, değişen ve gelişen bilim ve teknolojinin karşısında eksiklerinin olduğunu ve kendilerini yenilemenin vazgeçilmez olduğunu belirtmektedir. Bu konudaki eksiklerin giderilmesi için öğretim teknolojileri ve materyal geliştirmeye önem verilmesi, teknolojik gelişmelerle ilgili güncellemelerden haberdar olmaları için öğretmenlere hizmet içi eğitim kurslarının açılması, eğitim teknolojisi ile ilgili okul yöneticilerinin seminerler düzenlenmesi, gerektiğini vurgulamaktadır. Çağdaş eğitim, ancak bu durumlar sağlandığında bilgiyi üreten, kullanan, yaratıcı nitelikli insan yetiştirme hedefine ulaşacaktır.

Mesleğinde otuzbir yıllık bir sınıf öğretmeni olan katılımcı 4, yukarıda aktarılan duruma şu sözleriyle örnek teşkil etmektedir:

*...Bizim yaş grubunun en büyük sıkıntısı teknolojik gelişim. Ben bu alanda eğitimlere katılmak isterdim. Bu eğitimlerin bana iyi geleceğini, donanımımı arttıracığını biliyorum...* (Katılımcı 4 ile mülakat, 14 Mart 2018).

Azar ve Karaali'nin (2004), fizik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına yönelik yaptığı araştırmada, öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimlerin eğitime katılacak öğretmenlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak planlanması ve eğitimlerin içeriğinin uygulamalara yönelik hazırlanması belirtilmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin içerikleri hakkındaki görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin neredeyse tamamına yakını, eğitim içeriklerinin en çok zümre-öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre belirlenmesini ifade etmişlerdir. Bu bulgular, Azar ve Karaali'nin yaptığı çalışmadaki sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Eğitim içeriklerinin öğretmen ihtiyaç ve isteklerine göre belirlenmesi, öğretmendeki öğrenme isteğini

arttırarak onu motive etmektedir. İsteklilik, ise bir işte başarılı olmanın ön koşulu olarak sayılmaktadır. Araştırma sonucuna göre öğretmenler için içeriği belirleyici bir diğer etken olarak, okulun bulunduğu bölge, öğrenci ve öğretmen profilleri görülmektedir. Katılımcılar, eğitim içeriklerinin bu standartların ihtiyaçlarına göre belirlenip, giderilmesi gerektiğini düşünmektedir. Aydın'a (2014) göre, hizmet içi eğitim hem çok önemli hem de karmaşık bir süreçtir. Bu nedenle eğitim programlarının başarısı şansa bırakılmamalı, eğitim çalışmaları, ihtiyaçların saptanmasıyla başlamalıdır. Aydın'ın ihtiyaç saptama ile ilgili görüşlerine alanyazında değinilmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin sunuş yöntemleri hakkındaki görüşleri incelendiğinde, küçük gruplarla yapılan workshop, atölye çalışmaları ya da çalıştay olarak nitelenen uygulamalı eğitimleri tercih ettikleri görülmektedir. Uygulamaya dayalı olarak, atölye çalışması şeklinde küçük gruplarla yapılan eğitimlerde, öğretmenler pratikte uygulayabilecekleri pek çok yöntem, fikir öğrenmekte, ders içeriklerini daha eğlenceli ve zengin kılmaktadırlar. Bu durum, öğrencinin başarısını yükseltmekte, öğretmenin ise ders aktarımını kolaylaştırıp, iş motivasyonunu arttırmaktadır. Dalgıç, Doyran ve Vatanarttıran'ın (2012) pedagojik formasyon programlarına katılan ücretli öğretmenlerle yaptığı araştırmada da belirtildiği gibi teori derslerinin dışında pratik uygulamaları içeren derslerin de olması, derslerde öğretim yöntemlerinden vaka kullanımına, örnek ders sunumlarına ağırlık verilmesi, derslerin sınıf deneyimleri ve yaşanan olayların aktarıldığı zengin içeriklerle donatılmasının gerekli olduğu görülmektedir.

Mesleğinde üç yıllık bir branş öğretmeni olan katılımcı 17'nin "Uygulamalı eğitimler kalıcı olur." ifadesiyle, mesleğinde 9 yıllık bir İngilizce öğretmeni olan katılımcı 18'in "Workshop eğitimlerini almayı seviyorum. O sırada öğretmen arkadaşlarımızla uygulama yapıyoruz. Bu gerçekten eğlenceli ve yaratıcı oluyor." görüşme beyanlarına bakıldığında, yukarıdaki paragrafta aktarılan durumların, birbirini destekler özellikler taşımakta olduğu görülmektedir.

Atay'ın (2003) düşüncelerine göre, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin yalnızca kuramsal bilgilerin aktarıldığı eğitimlerle sağlanamadığı, mesleki gelişim için sadece aktarım yoluyla değil, uygulamaya yönelik gerçekleştirilen hizmet içi



eğitimlerle sağlanmasının öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine daha çok katkı verdiğine alan yazında da değinilmektedir.

Öğretmenlerin eğitim aldığı ortam, eğitimin içeriği kadar önemlidir. İçeriği iyi planlanmış bir eğitimin doğru ortamda ya da doğru kişi sayısı ile verilmemesi, eğitimin niteliğini düşürecek ve hedeflenen öğrenme gerçekleşmeyecektir. Eğitimin verildiği ortamın formatına uygun olarak içerik, mekan ve katılımcı sayısı belirlenmelidir.

Demirtaş'ın (2010), hizmet içi eğitimle ilgili yazdığı makalesinde, öğretmenlik mesleğinin, hizmet öncesinde ve hizmet içinde nitelikli bir eğitim almayı gerektirdiğinden bahsetmektedir. Bu eğitimler öğretmenlere kurumlarında ya da farklı mekânlarda verilebilmektedir. Öğretmenin çalıştığı kurum dışında farklı bir yerde eğitim alması alternatifini kurum açısından maliyetli ve öğretmen açısından ise zor olabilmektedir. Öğretmenin kurumunda eğitim alma alternatifini ise öğretmen açısından kolay ve kurum açısından daha az maliyetli olarak gerçekleştirebilmektedir. Bu durumun eğitim istekliliği konusunda öğretmen motivasyonunu artırması beklenmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek için ihtiyaç duydukları eğitimlerin verildiği ortam hakkındaki görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin çoğunlukla eğitim ortamının, gruplar halinde çalışılacak ortamlarda olmasını istediği görülmektedir. Öğretmenler eğitimciyle yüz yüze iletişim kurabilecekleri, etkileşimli ortamlarda eğitim almak istediklerini belirtmektedir. Bu noktada öğretmenler için iletişimin ne kadar önemli olduğu söylenebilmektedir.

Araştırmada katılımcılar, rahat ortamlarda küçük gruplarla, zorunlu olmadan alınan eğitim ortamlarını da tercih ettiklerini belirtmektedir. Mesleğinde 14 yıllık bir beden eğitimi öğretmeni olan katılımcı 30, eğitim ortamıyla ilgili olarak şu sözleri paylaşmaktadır:

*...Eğitimleri okul ortamında, grup çalışması şeklinde almayı isterdim... (Katılımcı 30 ile mülakat, 15 Mart 2018).*

Araştırmada, öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri hakkındaki başka görüşleri incelendiğinde, öğretmenler, okul yöneticilerinin dengeyi sağlamak konusunda çok önemli bir görevi üstlenmelerini, yöneticilerin yönlendirici ve yol

gösterici olmalarını beklemektedir. Mesleğinde 8 yıllık bir görsel sanatlar öğretmeni olan katılımcı 31, bu durumu şu sözleriyle ifade etmektedir:

*...Okul yöneticisi çok kapsamlı biri olmalı bence. Çalışanların ihtiyaçlarını anlaması lazım. Kendini geliştirmiş, rehber olan insanların yönetici olmaları gerektiğini düşünüyorum...* (Katılımcı 31 ile mülakat, 6 Mart 2018).

Budak'ın (2009) mesleki eğitimde ihtiyaç analizi ile ilgili yaptığı araştırmada, mesleki profesyonellik düzeyine ancak çalışanların yaşam boyu eğitime önem vermeleri, kendilerini geliştirmeleri, mesleki anlamda yenilikleri takip etmeleri ve uygulamalarıyla ulaşılabilinmektedir. Eğitimin etkili olabilmesi eğitim ihtiyacının belirlenmesiyle gerçekleşmektedir. Araştırmada, da Budak'ın araştırmasına benzer nitelikte bulgular elde edilmiş, öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri hakkındaki görüşleri incelendiğinde, en sık tekrarlanan beklentinin öğretmen ihtiyaçlarını dinlemek olduğu görülmektedir.

Balcı (2014) ve Can'a (2014) göre, öğretmenler okul yöneticisinden takdir görmeyi, motive edilmeyi, okul yönetimi tarafından desteklenmeyi önemsemektedirler. Yöneticilerin, öğretmenlerin önerilerini önemsemeleri, güler yüzle iletişim kurmalarının öğretmenleri olumlu etkilediğine alanyazında da değinilmektedir. Araştırmada, öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri hakkındaki diğer görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin okul yöneticilerinin anlayışlı ve destekleyici olmalarını, kendilerini motive etmelerini beklediklerini ifade etmişlerdir.

Erdoğan'a (2002) göre, okul yöneticisi, eğitim ve öğretimi nitelikli olarak gerçekleştirmeyi sağlamak için öğretmenlere onları geliştirecek eğitim imkanlarını devamlı olarak sunması gerektiği görüşüne alanyazında da değinilmektedir. Araştırmada, öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri hakkındaki görüşleri incelendiğinde, öğretmenler, Erdoğan'ın (2002) belirttiklerini destekler nitelikte olarak yöneticilerden ihtiyaç duyulan seminerleri planlamalarını, eğitime bütçe ayırmalarını da beklemektedir.

## BÖLÜM 6

### ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmacıların, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçleri konusunda gerçekleştirilebilecekleri çalışmalara ilişkin öneriler yer almaktadır.

#### 6.1. Araştırmacılar İçin Öneriler:

1. Araştırma, Antalya'daki bir özel okulun ilk ve ortaokulunda görev alan öğretmenlerle gerçekleştirilen mülakatlarla oluşturulmuştur. Benzer bir araştırma aynı kurumun farklı illerindeki şubelerinde yapılarak Türkiye genelinde hizmet veren bir özel okul zincirinin eğitim ihtiyaçları incelenebilir.
2. Araştırma, Antalya'daki özel ilk ve ortaokullarda görev alan öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi konusunda bölge ve branş sınırlaması getirilerek incelenebilir.
3. Araştırma, okul öncesi, ilkokul veya ortaokul öğretmenlerinin kademelerine göre gelişimsel ve mesleki ihtiyaçlarının belirlenmesi olarak incelenebilir.
4. Araştırma, öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının giderilmesi sonrası profesyonel gelişimlerine olan katkıları açısından irdelenebilir. Öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının giderilmesiyle kazandıkları bu katkılar, alanlarına göre ayrıştırılıp (ekonomik, sosyolojik ve psikolojik) detaylı olarak değerlendirilebilir.
5. Öğretmenlerin profesyonel gelişim konusundaki algıları ilk ve ortaokul kademelerinde görev alan öğretmenlerin karşılaştırılmasıyla, kademelerin kendine özgü yapıları içinde incelenebilir. Öğretmenlerin profesyonel gelişim konusundaki algıları hakkında yapılabilecek bir diğer çalışma öğretmenleri yaş gruplarına göre incelemek veya branşlarına göre sınıflandırarak araştırmak olabilir.
6. Profesyonel gelişimin desteklenmesi sürecinde katılımcı öğretmenlerin yaşadığı zorluklar ayrı bir başlık olarak ele alınabilir, bu konuda yaş gruplarına göre kategorizasyon yapılarak da deneyimlerinin farklılıkları üzerinde

inceleme gerçekleştirilebilir. Başka bir alternatif olarak, öğretmenlerin gelişiminin desteklenmesi sürecinde yaşanan zorluklar öğretmenlerin branşlarına göre sınıflandırılarak incelenebilir.

7. Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi konusunda, okul yöneticilerinin deneyim ve beklentileri incelenebilir. Bu konu hakkındaki belirlemeler, gözlemler, yaşanan zorluklar, yapılması gerekenler ve çözüm önerileri okul yöneticilerinin perspektifinden farklı bir bakış açısıyla araştırılabilir.
8. Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi konusunda, öğrencilerin öğrenme sürecini destekleyecek olan öğretmenlerden beklentileri incelenebilir. Öğrencilerin bu konu hakkındaki belirleme ve düşünceleri üzerinde çalışılabilir. Farklı bir perspektiften alınan bu geri dönütler öğrenme süreç ve ortamını iyileştirmek için kullanılabilir.
9. Profesyonel gelişimi kendisine ilke edinmiş öğretmen gelişimini destekleyen ve zorunlu kılan özel okullarda bu sürecin başarılı olarak işleyişinin nasıl gerçekleştirildiği, bu okullarda çalışan öğretmenlerin deneyimleri incelenerek, başka okullara örnek oluşturması bakımından araştırılabilir.

## **6.2. Okul Yöneticileri İçin Öneriler:**

1. Okul yöneticileri, öğretmenlerle görüşerek, onların mesleki beklenti ve ihtiyaçlarını dinleyebilir, hem öğretmene, hem de kuruma yararlı olacağı düşünülen ihtiyaçlar belirlenebilir, ortak fayda güden bu ihtiyaçları karşılamak için planlamalar yapılabilir, planlamaların beklendik düzeyde gerçekleşmesiyle ilgili takip sürece yayılan görüşmelerle gerçekleştirilebilir.
2. Okul yöneticileri, öğretmenlerini farklı kurumların düzenlediği sempozyum, seminer, panellere yönlendirebilir. Bu durum öğretmenlerin farklı okullardaki uygulama örneklerini görmesini, farklı perspektiften bakmalarını sağlamakta, öğretmenin sınıfında uygulayabileceği yeni yöntemleri öğrenmesine olanak tanımaktadır. Farklı deneyimlerin paylaşıldığı bu organizasyonlar, öğretmenlere rehber olup, uygulamaya yönelik yapılan atölye çalışmaları öğretmenin sınıf içi aktivitelerini destekleyerek zenginleştirebilmektedir.

3. Okul yöneticileri, yaşadığımız çağda bir gerekliliğe dönüşen profesyonel gelişimin desteklenmesini önemsediklerini öğretmene göstererek, kendini yenileyen öğretmenlerini motive etmeli, öğrenmenin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu görüşünü benimseyen öğretmenlere değer veren bir kurum kültürü oluşturmalarıdır.
4. Profesyonel gelişim, uzun vadeli bir süreçte birikerek ilerleyebilmektedir. Öğretmenlik gibi birçok alanda donanımlı olmayı gerekli kılan bir meslekte bu gelişim uzun vadede deneyim ve desteklerle yol almaktadır. Okul yöneticileri, kuruma katkı vereceğini düşündükleri öğretmenlerin gelişimlerine yatırım yapmalı ve bu öğretmenleriyle uzun yıllar birlikte çalışmalıdırlar. Bu durum süreç içinde öğretmen ve eğitimin niteliğini artırıcı bir etken olacaktır.
5. Bilgi çağında teknoloji hızla güncellenmekte, dijital yerliler olarak adlandırılan günümüz gençleriyle iletişim ise teknolojiyle kurulmaktadır. Öğretmenlerin teknoloji gerektiren uygulamaları bilmeleri ve sınıf ortamında kullanmaları, öğrencileriyle ortak bir dil oluşturmalarını sağlayan, aralarında kuracakları bağı arttıran bir etmendir. Bu yüzden yöneticiler, çağın gereklerine uygun materyal ve teknolojiyle kurumlarını donatmalı ve kullanılacak olan tüm ekipmanların eğitim bilgisini öğretmenlere sunmalıdırlar. Böylelikle öğretmenler sürekli gelişen bu alandaki yenilikleri takip ederek, öğrenci iletişimlerini kuvvetli kılacak, aktarmak istediklerini öğrencilerin seçtiği yöntemle uygulayacaktır.
6. Öğretmenler duygularıyla hareket eden bireyler olduğundan sadece iş odaklı olamayabilirler. İş hayatında destek olmanın dışında, okul yöneticilerinin, öğretmenleri motive etmesi, farklı kişilerin yanında onurlandırması, öğretmen istekliliğini, arttırarak, kendilerini kuruma ait hissetmesini sağlayacaktır. Bu da öğretmenin daha nitelikli iş yapma isteğini arttırarak, kendini geliştirmesine neden olacaktır.
7. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerle sadece iş tebliğ ederken değil, süreç içerisinde de iletişim kurmaları, onlarla diyalog içinde olmaları, öğretmenin performansını olumlu anlamda tetikleyen bir etken olacaktır.
8. Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleyici eğitimlerin planlanmasında, eğitim içeriklerinin, sunuş yönteminin, ortamının, zamanının

ve eğitimi uygulayacak uzmanların belirlenmesinde öğretmenin fikirlerinin alınması eğitime katılma ve öğrenme istekliliğini artırarak, öğrendiklerini uygulamasını da kolaylaştıracaktır.

9. Öğretmenlere verilecek olan destekleyici eğitimlerin küçük gruplar halinde ve atölye çalışmaları şeklinde planlanması, öğretmenin kolay öğrenmesini, rahatlıkla uzmana sorular sorabilmesini sağlayacaktır.

### **6.3. Öğretmenler İçin Öneriler:**

Sürekli değişen dünyanın bu hızla gelişen jenerasyonlarını yetiştirecek öğretmenlerin de bu sürece ayak uydurması gerekmektedir. Öğretim sürecinde öğrenciyi anlayabilmek, onlara bilgi aktarabilmek, günümüz eğitim yaklaşımlarını benimseyen ve kendini devamlı yenileyen, donanımlı kılan öğretmenin yapabileceği bir iş haline dönüşmüştür. Öğretmenlerin profesyonel, mesleki gelişim süreçlerinde onları destekleyecek eğitim ihtiyaçları başlığında dikkate alınması gerektiği düşünülen öneriler aşağıda belirtilmektedir.

1. Öğretmenler, mesleki anlamda kendilerini güçlü kılmak, profesyonel gelişim süreçlerini zenginleştirmek için, mesleki gelişime önem veren meslektaşlarıyla periyodik olarak bir araya gelerek aldıkları eğitimleri ve deneyimlerini birbirleriyle paylaşıp yeni bilgiler edinebilirler.
2. Öğretmenler kendi alanlarındaki yetkinliklerinin dışında öğrencileriyle iletişim kurmanın önemine değinmektedir. Öğretmenler, öğrencileriyle iletişim kurabilecekleri, derslerini eğlenceli hale getirecek drama, müzik, sanat ya da oyunlaştırmayı öğrenerek, öğrendiklerini derslerinde kullanmayı istemektedir. Öğretmenlerin, öğrencilerle iletişim kurmalarını sağlayacak her türlü yenilik ve öğrenmeye istekli olmaları, gelişimlere her daim açık olmaları, onları profesyonel gelişimlerinde donanımlı kılacak ve bu da mesleklerinde başarılı olmalarını sağlayacaktır.
3. Öğretmenlerin mesleklerine devam ettikleri süre boyunca destekleyici eğitim almaları, değişen koşullara ayak uydurmalarını sağlayacak ve onları nitelikli kılacaktır. Gerek yenilikleri takip edebilme, gerekse kendilerinde eksik gördükleri yönleri geliştirebilmek için yaşam boyu öğrenme ilkesini benimsemelidirler.

4. Öğretmenler, çalıştıkları yaş gruplarının gelişim dönemi özelliklerini bilmelidirler. Öğretmenlerin, öğrencilerine olan yaklaşımlarında onların dönemsel özelliklerine göre tutum geliştirebilecek, öğrencilerinde merak uyandıracak nitelikte uygulamaya yönelik eğitimler almaları, öğrencinin öğretmenini ve dolayısıyla dersi kabul etmesi ve öğrenmenin gerçekleşmesi için büyük önem taşımaktadır.
5. Öğretmenlerin ders içeriklerini zengin hale getirmeleri, öğretim yöntem ve tekniklerini kullanarak, oyunlaştırma yöntemiyle etkinlik planlamaları, öğrencinin yaş grubu özelliklerine ve branşlarına göre materyal geliştirmeleri öğrencilerin dersi eğlenerek öğrenmelerini ve öğretmenin sınıf hâkimiyetini kolaylaştıracaktır. Bu nedenle öğretmenler, öğretim yöntemleri, materyal geliştirmeye ilgili uygulamalarla verilen eğitimleri almalıdırlar.
6. Öğretmenlerin, teknoloji ile ilgili sınıf ortamında kullanabilecekleri yenilikleri takip etmeleri, öğrencinin derse ilgisini arttırıp, öğrenmesini kolaylaştıracağından, öğretmenlerin teknoloji alanında da kendilerini geliştirmelerini sağlamalarını gerektirmektedir.
7. Öğrenciler, merak uyandıran, eğlendikleri, yaparak, uygulayarak öğrendiklerini kolay kolay unutmamaktadırlar. Öğretmenlerin de uygulamaya yönelik olan, kendilerine deneyimle fırsatı sunulan çalıştay şeklinde gerçekleştirilen, küçük gruplarla eğitim almaları, keyifle, hızlı ve kalıcı öğrenmelerini sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akşit, Ç. (2018). *Öğretmenlerin okul müdürlerinden beledikleri liderlik davranışları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü, Denizli.
- Altan, M. Z. (2016). *Öğretmenliğe dair*. Ankara: Pegem Akademi.
- Altan, M. Z. (2017). *Profesyonel öğretmenliğe doğru*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aşkar, P., ve Umay A. (2001). İlköğretim matematik bölümü öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz-yeterlik algısı. *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1-8.
- Atay, Y. D. (2003). *Öğretmen eğitiminin değişen yüzü*. Ankara: Nobel Basımevi.
- Aydın, İ. (2014). *Hizmet içi eğitim el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2016a). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2016b). *Öğretimde denetim, durum saptama, değerlendirme ve geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Azar, A., ve Karaali, Ş. (2004). Fizik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları. *Milli Eğitim Dergisi*, 162, 1-12.
- Bakioğlu, A.(1998). Lider öğretmen. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 11-19.
- Balcı, A.(2014). *Etkili okul ve okul geliştirme kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem Akademi.
- Başaran, İ. E. (1960). *8952 İlk ve orta dereceli okul öğretmenlerinin katıldığı hizmet içi eğitim araştırması*. Ankara: MEB Eğitim Müdürlüğü Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitime giriş*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Budak, Y., ve Demirel, Ö. (2003). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33, 62-81.
- Budak, Y. (2009). Mesleki eğitimde ihtiyaç analizi ve işlevsel eğitim programı. *Gazi Üniversitesi, Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 245, 65-75.
- Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., ve Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim*, 194, 31-50.
- Büyükgöze Kavas, A., ve Bugay, A. (2009). Öğretmen adaylarının hizmet öncesi eğitimlerinde gördükleri eksiklikler ve çözüm önerileri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 13-21.



- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (2014). *Öğretmen liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cüceloğlu, D., ve Erdoğan, İ. (2016). *Öğretmen olmak bir can'a dokunmak*. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.
- Çelik, V. (1999). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 207-237.
- Dalgıç, G., Doyran, F., ve Vatanartıran, S. (2012). Ücretli öğretmenlerin, katıldıkları pedagojik formasyon programına ilişkin deneyimleri. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 39-54.
- Demirtaş, Z. (2010). Öğretmeni hizmet içinde yetiştirmenin bir aracı olarak denetim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(31), 41-52.
- Ekiz, D. (2006). *Öğretmen eğitimi ve öğretimde yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdem, A. R., ve Şimşek, S. (2013). Öğretmenlere ve okul yöneticilerine verilen hizmet içi eğitimlerin irdelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6/4, 94-108.
- Erdoğan, İ. (2002). *Okul yönetimi öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ergin, İ., Akseki, B., ve Deniz, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 55-66.
- Fidan, N., Baykul, Y. (1994). İlköğretimde temel öğrenme ihtiyaçlarının karşılanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 7-20.
- Gordon, T. (2017). *Etkili öğretmenlik eğitimi*. İstanbul: Profil Kitap.
- Gökçe, E., ve Erdem A. (2017). *Etkili öğretmenlik*. Ankara: Aydın Matbaacılık.
- Gökmenoğlu, T., Beyazova, G., ve Kılıçoğlu, A. (2015). Mesleki gelişim: öğrenen olarak öğretmen eğitimcileri. *İlköğretim Online*, 14(2), 574-592.
- Gürbüz Türk, O., ve Genç, S. Z. (2004). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(7), 47-62.
- Gürşimşek, I. (1998). Öğretmen eğitiminde yeni yaklaşımlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 25-28.

- Hacıfazlıoğlu, Ö. (2016). *Yaratıcılık, inovasyon ve okul liderliği*. N. Güçlü ve S. Koşar (Eds.), Eğitim yönetiminde liderlik teori, araştırma ve uygulama (ss.283-320). Ankara: Pegem Akademi.
- İlđan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 41-56.
- İlđan, A. (2017). *Öğretmenlerin mesleki gelişimi ve denetimi*. Ankara: Anı yayıncılık.
- İpşir, D. (2002). Sınıf yönetiminde öğrencilerle sağlıklı iletişim kurabilmenin ve olumlu sınıf ortamı yaratmanın rolleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 153-154.
- Kahyaoğlu, M., ve Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 73-84.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin yeterlilik algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 70-97.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2009, Mayıs). İhtiyaç analizi ve delphi tekniği; öğretmenlerin eğitim ihtiyacını belirleme örneği. I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi kitabında yayımlanmıştır. <http://www.eab.org.tr/eab/2009/cd.php> adresinden elde edildi.
- Karlı, K. (2013). *Dijital bilgelik yolculuğu için öğrenme yoldaşlığı*. İstanbul: Lead Türkiye Yayınları.
- Kılınç, A. Ç. (2016). *Çağdaş liderlik yaklaşımları: Öğretim liderliği, öğretmen liderliği, dağıtımcı liderlik*. N. Güçlü ve S. Koşar (Eds.), Eğitim yönetiminde liderlik teori, araştırma ve uygulama (ss.69-89). Ankara: Pegem Akademi.
- Korkut, A., ve Hacıfazlıoğlu, Ö. (2011). Öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 135-152.
- MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğu. (2002). *Öğretmen Yeterlilikleri*. Ankara: MEB Yayınları.
- MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğu. (2007). *Okul temelli mesleki gelişim kılavuzu*. Ankara: MEB Yayınları.
- MEB Öğretmen yetiştirme ve geliştirme genel müdürlüğu. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri*. Ankara: MEB Yayınları.

- Oktay, A. (2008). Çağdaş bir okul veya kurum olma sürecinde öğretmenlik. *T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Eğitim Psikolojisi Sempozyum kitabı içinde*, (s. 8-12) İstanbul:Kültür Üniveristesi Yayınları.
- Özmantar, M. F., ve Önala, S. (2017). Matematik öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarına ilişkin ihtiyaç, değerlendirme ve beklentileri. *International Journal Of Field Education*, 3(1), 120-139.
- Önen, F., Mertoğlu, H., Saka, M., ve Gürdal, A. (2009). Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin bilgilerine etkisi: öpyep örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 9-23.
- Özer, B., ve Alkan. S. (2017). AB ve Türkiye öğretmen yetiştirme programlarının karşılaştırılması ve Türkiye için bir model önerisi. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-95.
- Patton, M. Q. Çeviren Bütün, M., ve Demir, S. B. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Pehlivan, İ. (1993). Hizmet içi eğitim verimlilik ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 151-162.
- Saban, A. (2000). Hizmet içi eğitimde yeni yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 145, 25-27.
- Seferoğlu, S. S. (2001a). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 149, 12-18.
- Seferoğlu, S. S. (2001b). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimle ilgili algıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 117-125.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Seggie, F. N., ve Bayyurt Y. (2017). *Nitel araştırma yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Selimoğlu, E., ve Biçen Yılmaz, H. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi (e-dergi)*, 1, ISSN 1305-7979.
- Soran, H., Akkoyunlu, B., ve Kavak, Y. (2006). Yaşam boyu öğrenme becerileri ve eğitimcilerin eğitimi programı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 201-210.

- Sözen, S., ve Çabuk, A. (2013). Türkiye, Avusturya ve Almanya öğretmen yetiştirme sistemlerinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, özel sayı, 213-230.
- Uştu, H., Mentiş Taş, A., ve Sever, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarına ilişkin nitel bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 1, 82-106.
- Yavuz, M. (2015). *Öğrenme liderliği*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (2007). Sınıf öğretmeni yetiştirmede teknoloji eğitimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(1), 155-167.
- Yin, R. K. Çeviren Günbayı, İ. (2017). *Durum çalışması araştırması uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

## BÖLÜM 7

### EKLER

#### Ek 1: Araştırmada Kullanılan Onam Formu

.././2018

#### KATILIMCI ONAM FORMU

Bu formla, Fatma Yasemin Aykal tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Profesyonel Gelişim Süreçlerini Destekleyecek Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Antalya’da Bir Özel Okul Örneği” başlıklı araştırmaya katılmanızı talep etmekteyim. Bu araştırma bir yüksek lisans tez çalışmasıdır. Araştırmayı sizinle yüz yüze yapılan görüşmeler şekillendirecektir. Araştırma için görüşmelerde ses kayıtlarınız alınacak ve görüşme notlarınız bilgisayar ortamında sizlere gönderilecektir. Sizlerle yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılan bilgiler yüksek lisans tez araştırmasında kullanılacaktır. Size yöneltilen sorularda sizi rahatsız eden, yanıtlamak istemediğiniz sorulara cevap vermek zorunda değilsiniz. Gönüllü olarak yer alacağınız bu çalışmaya katılmayabilir veya katıldıktan sonra vazgeçebilirsiniz. Araştırma sorularını cevaplandırmanız, bu çalışmaya katılım için onam vermeniz anlamına gelecektir.

Yukarıdaki paragrafta belirtilen bilgileri okuyarak, gönüllü olarak katılımımın istendiği araştırmanın konusunu, içeriğini ve amacını anladım. Ayrıca bu araştırmayla ilgili gerekli açıklamalar, Fatma Yasemin Aykal tarafından yapıldı. Tarafıma, araştırmanın amacı, olası olumsuzlukları ve yararları sözel olarak da aktarıldı. Araştırmayla ilgili sorularım mantıklı açıklamalar yapılarak yanıtlandı. Bu araştırmadaki sorumluluklarımın farkında olarak soruları yanıtlamayı, görüşmeyi sebep bildirmeden istediğimde sonlandırabileceğimi ve görüşmeyi bırakacak olursam olumsuz bir durumla karşı karşıya kalmayacağımı anladım. Onam formunun iki nüsha halinde imzalatılıp, birinin araştırmacıda, birinin tarafımda kalacağı bildirildi. Bu şartlarla gerçekleşecek olan bu yüksek lisans araştırmasında kendi rızamla, hiçbir zorlama olmadan katılımcı olmayı kabul ediyorum.

Katılımcı Adı-Soyadı \_\_\_\_\_ :

Katılımcının E-mail Adresi \_\_\_\_\_ :

Katılımcının İmzası \_\_\_\_\_ :

## **Ek 2: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu**

Branşı:

Mesleki Kıdem Yılı:

Cinsiyet:

Yaş:

Devlet Okulu / Özel Okul Tecrübe Yılı:

Çalışılan Kurum Sayısı:

### **Mülakat Soruları**

1. Profesyonel gelişim sizin için ne anlama geliyor? Profesyonel gelişim sizce neden önemli?
2. Sizce bir öğretmen hangi alanlarda kendini geliştirmeli? Neden?
3. Profesyonel gelişim sürecinizi desteklemek için hangi konularda eğitimlere katıldınız?
4. Katıldığınız eğitimlerin mesleki gelişiminize ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz? En çok size katkı sunduğunu düşündüğünüz eğitim ne oldu?
5. Mesleki gelişim anlamında yeterince destek aldığınızı düşünüyor musunuz? Mesleki anlamda kendi gelişiminizi yeterli buluyor musunuz? Neden?
6. Profesyonel gelişim sürecinizi desteklemek için hangi eğitimlere katılmak isterdiniz? Katılmayı düşündüğünüz bu eğitimler sizi hangi alanda geliştirir ve destek verirdi?
7. Profesyonel gelişim sürecinizi destekleyeceğini düşündüğünüz eğitimleri hangi şekilde almayı tercih edersiniz? Neden? (seminer, çalıştay, panel, vb...)
8. Profesyonel gelişim sürecinizi destekleyeceğini düşündüğünüz eğitimleri hangi ortamlarda almayı tercih edersiniz? Neden? (online, birebir, grup)
9. Özel okulda çalışan öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının içeriği sizce nasıl belirlenmelidir?

10. Sizce özel okulda çalışan öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleme konusunda okul yöneticileri neler yapmalıdır?

11. Bunlar dışında katkı sunmak istediğiniz, eklemek istediğiniz görüşleriniz var mı?



### **Ek 3: Kodlama ve Tema Analiz Örnekleri**

#### **Ek-3: Tema örüntüsü**

Bu araştırmada “içerik analizi” (Yıldırım, Şimşek, 2016) kullanılmıştır. Yıldırım, ve Şimşek’e (2016) göre, içerik analizinin temel amacı, araştırmacının topladığı verileri açıklayabilen, tekabül eden kavramları bulmaktır. Verilerin kodlanmasının ilk adımı olan içerik analizinde, yoğun bir inceleme süreci yer almaktadır. Araştırmacı, çalışmasında ulaştığı bulguları anlamlarına uygun olarak kod, kategori ve temalarına göre ayırıştırmaya çalışmaktadır. İçerik analiziyle veriler derinlemesine incelenip önce kavramsallaştırılmakta, mantıklı olarak biçimlenmekte ve veriyi ifade eden temalar saptanmaktadır. Anlamlarına uygun olarak ayırıştırılan bu bölümler, araştırmacı tarafından adlandırılarak, kodlanmaktadır.

Görüşmelerde sorulan sorulara katılımcılar tarafından verilen cevaplar, verileri kodlarken bir çok kez incelenmiş, kodlar detaylı incelemeler sonucunda oluşturulmuştur. Kodlar üzerinden temalar oluşturulmuş ve tematik kodlama gerçekleştirilmiştir. Yıldırım ve Şimşek’in araştırmanın inandırıcılığı konusunda alınacak önlemler noktasında değindiği, araştırma sorularının tema ve kodlarına ayırıştırılması kısmında uzman desteği alınmıştır. Oluşturulan tema, kategori ve kodlar, uzmanın bulgularıyla benzerlik göstermiştir. Yapılan bu geribildirim, araştırmacının yaptıklarının doğruluğunu teyit etme ve göremediklerini görme açısından önem taşımaktadır. Bu onaylamadan sonra görüşmelerin analizleri uzman önerileriyle revize edilerek tamamlanmıştır.

Veriler, bu çalışmalar tamamlandıktan sonra tanımlanmış ve yorumlanmıştır. Ekte, kod ve tema analiz örnekleri bulunmaktadır.



**Tablo Ek 3: Kod ve Tema Analiz Tablosu**

<b>GÖRÜŞME METNİ</b>	<b>KODLARI</b>	<b>KATEGORİSİ</b>	<b>TEMASI</b>
<p><b>1.Soru :</b> <i>Profesyonel gelişim sizin için ne anlama geliyor?</i></p> <p>Katılımcı 1: Bence profesyonel gelişim, günün şartlarına <u>*teknolojiye ayak uydurarak *gelişimimizi tamamlamaktır</u> diye düşünüyorum.</p> <p><i>Profesyonel gelişim sizce neden önemli?</i></p> <p>Katılımcı 1: Bence profesyonel gelişim önemlidir. Neden, çünkü biz insana şekil veren bir meslekte çalışıyoruz. Ne kadar kendimi yeterli görsem de bilmediğim öğrenmem gereken birçok şey olduğuna inanıyorum ve profesyonelce davranabilmek için de gelişim göstermemizin gerekli olduğuna inanıyorum.</p>	<p>*Teknolojiye ayak uydurmak, *Gelişimini tamamlamak</p>	<p>*Teknolojiye, çağa ayak uydurmak, *Gelişimini tamamlamak</p>	<p>*Profesyonel Gelişim Algısı</p>
<p><b>2.Soru :</b> <i>Sizce bir öğretmen hangi alanlarda kendini geliştirmeli? Neden?</i></p> <p>Katılımcı 1: Ben sınıf öğretmeni olduğum için kendi açımdan söylüyorum. Biz birçok derse giriyoruz. Çocuklar birçok zamanlarını bizimle beraber geçiriyorlar. Bizi ikinci bir anne baba gibi görüyorlar. Kendimi yeterli görmediğim bir alanda mutlaka gelişimimi tamamlamak isterim. Mesleki tecrübemle bu eksiklerimi kapatabiliyorum ama <u>*teknoloji alanında</u> mutlaka eksiklerimiz olacaktır. Bunları da aldığımız seminerlerle kapatacağımıza inanıyorum. <u>Çocuklarla iletişim kurarken onların seviyesine inebilmek için *drama dersleriyle, takviye edebiliriz kendimizi. Yaş farkı ilerledikçe anlaşma oranı azalır bu azalma oranını ters yöne çevirebilmek, *onların seviyelerine inmek için, gerekli eğitimlerin alınmasını düşünürüm.</u></p>	<p>*Teknoloji alanı, *Drama dersleri, * Öğrencinin seviyesine inmek için eğitim</p>	<p>*Teknoloji, *Drama, *Yaş grubuna uygun yaklaşım</p>	<p>*Profesyonel Gelişim Alanları</p>

**Tablo Ek 3 (devam):** Kod ve Tema Analiz Tablosu

<b>GÖRÜŞME METNİ</b>	<b>KODLARI</b>	<b>KATEGORİSİ</b>	<b>TEMASI</b>
<p><b>3.Soru :</b> <i>Profesyonel gelişim sürecinizi desteklemek için hangi konularda eğitimlere katıldınız?</i></p> <p>Katılımcı 1: Devlet okulundayken birçok eğitime katıldım. <u>*Bilgisayar, *sağlık</u> alanında <u>*lider öğretmen, *trafik, *Türkçe</u> derslerinin düzenli işlenmesi konusunda bir eğitim aldım. Bunun yanı sıra birçok eğitimlere de katıldım ama hepsini hatırlayabilmem mümkün değil 31 yılda. Ama en çok lider öğretmeni beğenmişim ben güzel bir çalışmaydı.</p>	<p>*Bilgisayar, *Sağlık alanı, *Lider öğretmen, *Trafik, *Türkçe dersi eğitimi.</p>	<p>*Bilgisayar, *Sağlık, *Lider öğretmen, *Trafik, *Branş eğitimleri.</p>	<p>*Öğretmenlerin katıldıkları eğitimler.</p>
<p><b>4.Soru :</b> <i>Katıldığınız eğitimlerin mesleki gelişiminize ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz?</i></p> <p>Katılımcı 1: Her eğitimin bize yeni bilgiler <u>*farklı bakış açısı</u> kattığına inanıyorum. Öğrendiğimiz <u>her bilgi derslerimizde, *konu anlatımımızda bize yardımcı oluyor.</u> Farklı bakış açıları kazandıracağını gördüm. Uyguladım da bunları. Gerekli gördüğüm alanlarda aldığım eğitimleri her seferinde kullandım.</p> <p><i>En çok size katkı sunduğunu düşündüğünüz eğitim ne oldu?</i></p> <p>Katılımcı 1: Teknoloji alanında aldığım bilgisayar çok etkili oldu. Bir de lider öğretmen semineri çok hoşuma gitmişti ve yararlı olduğuna inanıyorum. O semineri aldığım için de çok mutluyum.</p>	<p>*Farklı bakış açısı, *Konu anlatımında destek olması.</p>	<p>*Farklı bakış açıları kazanma, *Konu anlatımında yenilik.</p>	<p>*Eğitimlerin öğretmenlere mesleki gelişim açısından katkıları.</p>

**Tablo Ek 3 (devam):** Kod ve Tema Analiz Tablosu

<b>GÖRÜŞME METNİ</b>	<b>KODLARI</b>	<b>KATEGORİSİ</b>	<b>TEMASI</b>
<p><b>5.Soru :</b> <i>Mesleki gelişim anlamında yeterince destek aldığınızı düşünüyor musunuz? Mesleki anlamda kendi gelişiminizi yeterli buluyor musunuz? Neden?</i></p> <p>Katılımcı 1: Dünya ve teknoloji her gün gelişiyor. Meslek eğitiminde tecrübeyle birçok eksikliği kapatabilsek de <u>*teknoloji bölümünde bazen eksiklik</u> olduğunu düşünüyorum.</p>	<p>*Gelişimin sürekliliği.</p> <p>*Teknoloji bölümünde eksiklik.</p>	<p>*Yeterli olabilmek için gelişimin sürekli olması gerektiğini düşünme.</p> <p>*Teknoloji eğitimi gereksinimi.</p>	<p>*Mesleki gelişim desteği yeterliliği.</p> <p>*Mesleki gelişim yeterlik düzeyleri.</p>
<p><b>6.Soru :</b> <i>Profesyonel gelişim sürecinizi desteklemek için hangi eğitimlere katılmak isterdiniz?</i></p> <p>Katılımcı 1: <u>*İletişim, *empati, *drama</u> alanındaki eğitimlere katılmayı isterim.</p> <p><i>Katılmayı düşündüğünüz bu eğitimler sizi hangi alanda geliştirir ve destek verirdi?</i></p> <p>Katılımcı 1: Katılmayı düşündüğüm bu eğitim ve seminerlerin mesleki hayatımda bana farklı bakış açıları açacağını düşünüyorum. Dersleri anlatımında, çocuklarla iletişimimde, daha olumlu davranmama yardımcı olacağını düşünüyorum.</p>	<p>*İletişim, *Empati, *Drama.</p>	<p>*İletişim, *Empati, *Drama.</p>	<p>*Öğretmenlerin katılmak istedikleri eğitimler.</p>

**Tablo Ek 3 (devam):** Kod ve Tema Analiz Tablosu

<b>GÖRÜŞME METNİ</b>	<b>KODLARI</b>	<b>KATEGORİSİ</b>	<b>TEMASI</b>
<p><b>7.Soru :</b> <i>Profesyonel gelişim sürecinizi destekleyeceğini düşündüğünüz eğitimleri hangi şekilde almayı tercih edersiniz? Neden?</i></p> <p>Katılımcı 1: Gelişim sürecimi desteklemek için alacağım eğitimlerin daha <u>*az gruplarla, *çalışma şeklinde</u> olmasını tercih ederim. Çünkü o gruptaki bireylerin kendi görüşlerini yaptıkları çalışmalarını anlattıklarında onlardan da bilgi edinirim. Ders anlatırken onlardan yararlanırım. Ya da benim anlattığımdan bir başka arkadaşım yararlanabilir. Bunun için gruplar halinde olmasını tercih ederim.</p>	<p>*Az gruplarla, *Çalışma şeklinde.</p>	<p>*Küçük grup çalışmaları, workshop, atölye eğitimi, çalıştay.</p>	<p>*Sunuş yöntemi.</p>
<p><b>8.Soru :</b> <i>Profesyonel gelişim sürecinizi destekleyeceğini düşündüğünüz eğitimleri hangi ortamlarda almayı tercih edersiniz? Neden?</i></p> <p>Katılımcı 1: <u>*Gruplar</u> şeklinde olmasını tercih ederim. Gruplarla gruptaki bireylerin hepsinin farklı düşüncelerini farklı çalışma şekillerini öğrenebilirim bu şekilde. Bana daha yararlı olacağını düşünüyorum gruplar halinde eğitim almanın.</p>	<p>*Gruplar şeklinde.</p>	<p>*Gruplar halinde çalışılan.</p>	<p>*Eğitim ortamı.</p>

**Tablo Ek 3 (devam):** Kod ve Tema Analiz Tablosu

<b>GÖRÜŞME METNİ</b>	<b>KODLARI</b>	<b>KATEGORİSİ</b>	<b>TEMASI</b>
<p><b>9.Soru :</b> <i>Özel okulda çalışan öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının içeriği sizce nasıl belirlenmelidir?</i></p> <p>Katılımcı 1: O okulda çalışan öğretmenlerin <u>*branşlarına göre</u>, kendilerini <u>*eksik hissettikleri</u> ya da <u>*daha başarılı olmak istedikleri</u> alana göre eğitim almalarının uygun olacağını düşünüyorum. Özel okul idarecilerinin mutlaka <u>*öğretmenlerinin görüşlerini alarak</u> hangi alanda eğitim almak istediklerini sorup o şekilde çalışmalar yapmalarının uygun olabileceğini düşünüyorum.</p>	<p>*Branşlarına göre, *Eksik hissettikleri alanlara göre, *Başarılı olmak istedikleri alana göre, *Öğretmenlerin görüşleri alınarak.</p>	<p>*Alan - branşa göre *Zümre - öğretmen eksiklerine / ihtiyaçlarına göre, *Öğretmen tercihlerine / isteklerine göre belirlenmesi.</p>	<p>*Sunuş içeriği.</p>
<p><b>10.Soru :</b> <i>Sizce özel okulda çalışan öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleme konusunda okul yöneticileri neler yapmalıdır?</i></p> <p>Katılımcı 1: Okul yöneticilerinin öğretmenlerinin profesyonel gelişim süreçlerini desteklemek için alınacak eğitimlerin <u>*işin uzmanı kişilerden</u> <u>*gerekli zamanlarda almaları</u>, <u>*gerekli seminerleri düzenlemeleri</u> gerektiğini düşünüyorum.</p>	<p>*İşin uzmanı kişilerden seminer alınması, *Gerekli zamanlarda seminer alınması, *Gerekli seminerler düzenlemesi.</p>	<p>*Alanında uzmanlardan eğitim planlamak, *Doğru zamanlarda eğitim planlamak, *İhtiyaç duyulan seminerleri planlamak.</p>	<p>*Mesleki gelişimlerinde yönetici desteği.</p>

**Tablo Ek 3 (devam):** Kod ve Tema Analiz Tablosu

<b>GÖRÜŞME METNİ</b>	<b>KODLARI</b>	<b>KATEGORİSİ</b>	<b>TEMASI</b>
<p><b>11.Soru :</b> <i>Bunlar dışında katkı sunmak istediğiniz, eklemek istediğiniz görüşleriniz var mı?</i></p> <p>Katılımcı 1: Ben kendi açımdan söyleyeyim. Bir öğretmen olarak her gün yeni bir şey öğrenip bunu öğrencilerime aktarmak benim için çok önemlidir. Yeni bir şeyler öğrenebilmek için de karşınızda uzman kişilerden eğitim almamız gerektiğini eksiklerimizi tamamlamak açısından önemlidir diyorum.</p>			

#### Ek 4: Görüşme Örneği

##### Görüşme Örneği (Katılımcı 2)

#### 1. Profesyonel gelişim sizin için ne anlama geliyor?

Profesyonel gelişim bence insanın kendini mesleki anlamda olabildiğince geliştirmesidir.

Profesyonel gelişim sizce neden önemli?

Neden önemli karşınızda farklı bireyler var. Onlara profesyonel gelişimimiz ne kadar iyiye o kadar verimli olacağımızı düşünüyorum.

#### 2. Sizce bir öğretmen hangi alanlarda kendini geliştirmeli? Neden?

Bence öğretmenler kendilerini sosyal alanda geliştirmeliler. Çünkü karşımızda sosyal varlıklar var. Bizim işimiz bu. Yani sosyal anlamda öğretmenler yeterli olmalılar. Farklılıklar olmalı bu nedenle ben bunu önemsiyorum.

Sosyal alan derken hocam biraz açabilir misiniz?

Sosyal alan derken öncelikle iletişim. Kişinin öğretmenin iletişimi çok iyi olmalı. Bu arada artıları olmalı. Müziği tiyatroydu, sinemaydı. Ne bileyim, dramaydı. Bunların öğretilerde bulunması gereken şeyler olduğunu düşünüyorum.

#### 3. Profesyonel gelişim sürecinizi desteklemek için hangi konularda eğitimlere katıldınız?

Bu konuda birçok etkinliğe katıldım. Örneğin halk oyunları folklor anlamında kurslara katıldım. Müzik anlamında kurslara katıldım. Kendimi geliştirmeye çalıştım. Teknik anlamda, teknoloji anlamında birçok kursa katıldım ve faydasını da gördüm.

Öğretmenim almış olduğunuz almış olduğunuz bu sanata dayalı eğitimleri akademik anlamda ya da öğrencilerin davranış durumlarını dönüştürmek için nasıl kullanıyorsunuz?

Örneğin matematik dersinde ben müziği kullanıyorum. Örneğin resim dersinde çocuklarım resim yaparken müziği kullanabiliyorum. Romantik bir ortam

sağlıyorum onlara. Mesela halk oyunlarını disiplin anlamında kullanabiliyorsunuz. Disipline ediyor çocukları. Bu çok önemli.

4. Katıldığınız eğitimlerin mesleki gelişiminize ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz?

Yetiştirdiğim öğrencilerin davranışlarını gözlediğim zaman onu görebiliyorum ben. Çok katkısı oldu. Öğrencilerimde gözleyebiliyorum onu. Sözcüklerle anlatamam size.

En çok size katkı sunduğunu düşündüğünüz eğitim ne oldu?

Bence müzik ve drama. Dramayla geç tanıştım ama çok güzel çünkü. Çocukların davranışlarını ve motivasyonlarını geliştirdiğini düşünüyorum ben.

5. Mesleki gelişim anlamında yeterince destek aldığınızı düşünüyor musunuz? Mesleki anlamda kendi gelişiminizi yeterli buluyor musunuz? Neden?

Mesleki anlamda yeterince destek aldığınızı düşünmüyorum. Çünkü ülkemizin koşulları, eğitim sistemimizin şartları göz önünde bulundurursak yeterince destek aldığımı düşünmüyorum. Yeterli de bulmuyorum. Çünkü yeterli eğitim de almadım. Yani çok daha güzel olabilirdi, çok daha verimli olabilirdim. Ama ben bunları yeterli bulmuyorum. Neden? Çünkü her gün yeni şeyler öğreniyorsunuz. Çok şey çok çabuk değişiyor. Özellikle eğitim anlamında her şey çok hızlı değişiyor. Buna ayak uyduramıyorsunuz. Öyle olunca da yetersiz kalıyorsunuz tabi.

6. Profesyonel gelişim sürecinizi desteklemek için hangi eğitimlere katılmak isterdiniz?

Örneğin spor anlamında etkinliklere katılmak isterdim. Tiyatro eğitimi almak isterdim öğrencilerime yararlı olmak adına.

Katılmayı düşündüğünüz bu eğitimler sizi hangi alanda geliştirir ve destek verirdi?

Öğrencilerimle daha iyi iletişim kurabileceğimi düşünüyorum. Benim işimi kolaylaştırırdı diye düşünüyorum.



Kolaylaştırır derken öğretmenim?

Günümüz çocukları çok hızlı değişiyorlar. Onlarla her anlamda iletişim kurmak için bu gerekli diye düşünüyorum ben.

7. Profesyonel gelişim sürecinizi destekleyeceğini düşündüğünüz eğitimleri hangi şekilde almayı tercih edersiniz? Neden?

Ben çalıştay şeklinde ve akademik anlamda yeterli insanlardan almak isterdim onu. O çok önemli. Mesela bunu sene başında gördük. Ankara'dan gelen arkadaşların bizimle olan farklılıkları şu. Onlar eğitime kendilerini adanmışlar. Ama örneğin bende bu adanmışlık yok. Ben o tür eğitime kendini adanmış, bu anlamda kendini ispatlamış insanlardan seminer almak isterdim.

8. Profesyonel gelişim sürecinizi destekleyeceğini düşündüğünüz eğitimleri hangi ortamlarda almayı tercih edersiniz? Neden?

Birebir ve grup halinde almak isterdim. Çünkü grup halinde olmak etkileşimi artırır. Ben diğer insanlardan da her zaman her ortamda bir şeyler öğrenebileceğimizi düşünüyorum. Bir de ortam eğlendirici ve özgür olmalı.

Etkinliklerle şekillendirilmiş, pratik anlamda da uygulamaya elverişli olan eğitimleri mi kastediyorsunuz hocam?

Kesinlikle. Yaşanmışlık daha fazla olmalı gördüğümüz etkinliklerde.

9. Özel okulda çalışan öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleyecek eğitim ihtiyaçlarının içeriği sizce nasıl belirlenmelidir?

Bence okulun sahip olduğu öğrencilerin profiliyle ilgili. İşte sosyal yönleriyle, öğrencilere göre belirlenmeli diye düşünüyorum ben. Çünkü bu başarıyı verimi arttıracaktır diye düşünüyorum ben. Okulun sahip olduğu öğrenci profili çok önemli. Ona göre düzenlenmeli. Örneğin öğretmenlerden olan beklentilerin karşılayacak olan eğitimler olmalı. Yani bir okul personelden ne istiyor onun doğrultusunda eğitimler verilmeli diye düşünüyorum. Örneğin şu an çalıştığımız okulumuzda portalımız var. Bir çok veriyi oraya giriyoruz biz. Ama bazı verileri oraya aktarmakta öğretmen zorlanabiliyor. Bu anlamda birebir eğitim verilebilir.

Öncelikle bu süreci desteklemek adına öğretmenlerimize kendi okullarında hizmet verilebilir. Onları geliştirecek seminerler verilebilir. Ayrıca ekonomik anlamda desteklenebilir öğretmenlerimiz. Örneğin gezilerle yurt dışı gezileriyle, fuarlara yapılacak gezilere götürülerek, süreç desteklenebilir.

- 10.** Sizce özel okulda çalışan öğretmenlerin profesyonel gelişim süreçlerini destekleme konusunda okul yöneticileri neler yapmalıdır?

Okul yöneticileri bence bu süreçte öğretmenlerine iyi bir rehber olmalılar. Yol gösterici olmalılar. Bu anlamda bu konuda öğretmenleri motive etmeliler bence. Önderlik etmeliler, bunun gerekli olduğuna personelini ikna etmeliler.

- 11.** Bunlar dışında katkı sunmak istediğiniz, eklemek istediğiniz görüşleriniz var mı?

Herhangi bir konu yok. Teşekkür ediyorum size.

