

**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI**

**ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE MESLEKİ GELİŞİM: NİTEL
BİR ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NIHAL TOPÇUOĞLU

KONYA

TEMMUZ, 2015

**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI**

**ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE MESLEKİ GELİŞİM: NİTEL BİR
ÇALIŞMA**

NİHAL TOPÇUOĞLU

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce kabul edilen yüksek lisans tezidir.

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. AYŞE NEGİŞ IŞIK

KONYA

TEMMUZ, 2015

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. / / 2015

Tez Danışmanı :Yrd. Doç. Dr. AYŞE NEGİŞ IŞIK.....

Üye :

Üye :

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Ad SOYAD

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında ele alarak düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

(İmza)

Nihal TOPÇUOĞLU

/ / 2015

İÇİNDEKİLER

Önsöz	i
Özet	ii
Abstract	iii
Şekiller Tablosu	iii
1.Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Öğretmenlik Mesleği	1
1.1.2. Öğretmenlerin Sahip Olması Gereken Yeterlikler	2
1.1.3. Öğretmenin Mesleki Gelişimi	3
1.2. Araştırmanın amacı	4
1.3. Araştırmanın önemi	4
1.4. Sayıtlılar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
2.İlgili Literatür	6
2.1. Hizmet İçi Eğitim	6
2.1.1. Hizmet İçi Eğitim'in Tanımı:	6
2.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Kapsamı ve Amaçları	7
2.1.3. Hizmet İçi Eğitim Türleri	8
2.1.4. Hizmet İçi Eğitim Öğretmenler İçin Neden Gereklidir?	9
2.1.5. Hizmet İçi Eğitim Süreçleri	11
2.1.6. Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları	12
2.1.7. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları	15
2.2. Eğitimde Denetim	16
2.2.1. Denetimin Amacı	16

2.3. Mesleki Gelişim	17
2.3.1. Öğretmenin Eğitim Sistemi Açısından Önemi	19
2.3.2. Öğretmenin Nitelikleri	20
2.3.3. Nitelikli ve Etkili Öğretmenin Özellikleri	21
2.3.4. Öğretmen Yetiştirme	23
3.İlgili Araştırmalar	24
3.1. Öğretmen Geliştirme, Yetiştirme ve Kariyer Basamakları ile ilgili Araştırmalar	24
3.2. Hizmeti İçi Eğitim ile İlgili Araştırmalar	25
3.3. Eğitimde Denetim İle İlgili Araştırmalar	27
4.Yöntem	29
4.1. Araştırmanın modeli	29
4.2. Çalışma Grubu	29
4.3. Veri toplama araçları	30
4.4. Verilerin Toplanması	31
4.5. Verilerin analizi	31
5.Bulgular	32
6.Tartışma ve Yorum	94
7.Sonuç ve Öneriler	98
7.1. Sonuç	98
7.2. Öneriler	99
7.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	99
7.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	100
8.Kaynakça	101
9.Ekler	105
10.Özgeçmiş	107

ÖNSÖZ

Çalışmalarım sırasında bana her türlü yardımı esirgemeyen, yanlışlarımı düzeltmeme yardımcı olan, kendi yoğunluğu içerisinde benim sorunlarıma çözüm bulan, çok değerli ve tecrübeli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ayşe NEGİŞ IŞIK' a,

Görüşme sorularımın uygulanmasında ve toplanmasında beni destekleyen okul yöneticisi ve öğretmen arkadaşlarıma, sorularımı içtenlikle cevaplandıran tüm öğretmenlere,

Doğduğumdan bu yana hep yanımda olup benden desteklerini bir an bile esirgemeyen varlıklarını hep hissettiğim ve hep hissetmek istediğim babama, anneme, kardeşlerime,

Tez dönemimde yanımda olup her türlü stresimi çekip, yorulduğumda kalkıp yeni baştan başlamama yardımcı olan sevgili eşime

ve de

Tez döneminde karnımda olan ben tez yazarken beni yormayan teze ara verdiğimde hareketlenen henüz görmediğim ama hissettiğim miniğime teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

Bu çalışma, İlköğretim ve Ortaöğretim Okulu öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimlerine ilişkin görüşlerin belirlenmesine yönelik nitel bir araştırmadır. Araştırma kapsamında 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Kütahya ili Dumlupınar ilçesinde görev yapan 19 öğretmen amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında öncelikle araştırmacı tarafından 20 soruluk ön görüşme formu hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formları, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde görev yapan öğretim elemanlarına incelenip uzman görüşleri alındıktan sonra son hali verilmiştir. Yarı yapılandırılmış formda yer alan bu soruların yanı sıra, görüşmeler sırasında gerekli görüldükçe ek sorular da yöneltilmiştir. Görüşmeler yaklaşık 20 – 60 dakika sürmüş ve okulda boş bulunan sınıflarda gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin hepsi ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir. Ancak bazı öğretmenler, görüşmenin bazı bölümlerinde ses kayıt cihazının kapatılmasını istemiş, bu bölümlerde verdikleri yanıtlar araştırmacı tarafından not edilmiştir. Toplanan veriler daha sonra bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Güvenirlik ve geçerliğin sağlanması için katılımcı teyidi kullanılmıştır. Araştırmada görüşmelerle elde edilen nitel verilerin analizinde, nitel veri analizi yöntemlerinden olan içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular şöyledir; (1) Öğretmenler mesleğe başladıkları zamandan itibaren çeşitli değişiklikler yaşamışlardır. Öğretmenlere yöneltilen sorular doğrultusunda kendilerindeki değişikliğin nedenini birçok öğretmen olumlu anlamda tecrübelerinde artış olduğunu söylerken olumsuz anlamda da yıpranma olduğunu belirtmişlerdir. Her ikisinin temelini oluşturanın ise zaman olduğunu ifade etmişlerdir. Her ne kadar tecrübelerinde artış olduğunu düşünseler de her şeye rağmen eksikliklerinin olabileceğini ve mükemmel olmadıklarını da kabul etmektedirler. Genel anlamda en fazla alan eğitimi konusunda kendilerini eksik hissettiklerini ifade eden öğretmenlerin birçoğu eksikliklerini telafi etmek için konu çalışması yaptıklarını, internet, kitaplar ve arkadaşlarından faydalandıklarını ifade etmişlerdir. (2) Öğretmenlerin mesleki gelişimleri adına okul müdürlerinin rolleri ile ilgili birçok öğretmen genel anlamda ilk olarak fiziksel düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade ederken ayrıca yöneticinin yol gösterici olması gerektiğini, öğretmenlerin mesleki gelişimleri adına boş vakit oluşturulmaya çalışılması ve mesleki gelişimlerinde eksiklik görülen öğretmenleri hizmet içi eğitime yönlendirmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Mesleki gelişim adına öğretmenlerin birbirlerine karşı rolleri konusunda ise birçoğu öğretmenlerin birbirlerine yol gösterici olması ve rehberlik etmesi gerektiğini ayrıca öğretmenlerin birbirlerinin önerileri konusunda şeffaf ve samimi olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Mesleki gelişim adına denetmelere düşen rolü ise öğretmenler; denetmenlerin öğretmenlerde gördükleri eksikleri öğretmeni incitmeden ve yol gösterme amaçlı ifade edilmesi ve yapılan denetimlerin geçerliğinin sağlanması adına denetimlerin kâğıt üzerinde kalmaması gerektiği, çözüm odaklı denetimler yapılması gerektiği şeklinde ifade etmişlerdir. (3) Öğretmenler genel anlamda hizmet içi eğitim programlarına katılmaya istekli olsalar da yapılan programın içeriği, zamanı, etkililiği, kontenjanı, eğitim yeri, devamlılığı ve faydalı olması öğretmenler için ayırt edici rol oynamaktadır. İçerik anlamında öğretmenlerin bildiği bilgilerden çok bilinmeyen ya da eksik olunan konularla alakalı bilgilendirme çalışması yapılırsa

daha faydalı bir eğitim olabileceğini düşünen öğretmenler kontenjanın da ihtiyaç dâhilinde açılması ve her kademedeki, branştan öğretmenin başvurusuna olanak sağlayabilecek programlar olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenler; verilen eğitimlerin gerçekten alanında uzman ve hitap ettiği grubun halinden anlayabilecek kişiler tarafından verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. (4) Öğretmenler mesleki gelişim için daha istekli olmaları adına ilk olarak mesleki gelişim isteyebilecekleri bir ortam oluşturulmasını istemektedirler. Öğretmen hakları iyileştirildiğinde, öğretmenler üzerindeki gereksiz evrak yükü azaltıldığında, öğretmenlik mesleğine her kesimden saygının arttığında, toplum önünde öğretmenlik mesleğinin itibarı arttığında öğretmenlerin mesleki gelişim adına daha istekli olabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sürekli kendini yenilemesi ve mesleki gelişimi adına bazı öğretmenler öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarının olması gerektiğini belirtmişlerdir. Daha iyi bir öğretmenlik kariyeri adına da geçerli olan değerlendirme sınavları yapılması, değişen şartlara ve müfredata uyum adına sürekli öğretmenin kendini güncellemesi, kendini geliştirmek isteyen (yüksek lisans, yurtdışı eğitimi vb) öğretmenlere gereken şartların oluşturulması önerisinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Gelişim, Hizmet İçi Eğitim, Eğitimde Denetim.

ABSTRACT

This study is a qualitative research to determine primary and secondary school teachers' opinions regarding their Professional development. Research covered the 2014-2015 education year working in Kütahya Dumlupınar district 19 teachers were selected by simple random sampling. The semistructured interview form developed by the researcher was used to collect data. First 20 item pre-interview form prepared by researchers in the preparation of the interview form. Prepared interview form was finalized after being examined expert instructors who work in the Social Sciences Institute of Mevlana University. Situated as well as semi-structured form of these questions, whenever necessary additional questions were asked during the interviews. The interviews lasted about 20 - 60 minutes and took place empty classrooms at the school. All of the interviews were recorded with a tape recorder. However, some teachers have requested the closure tape recorders in some parts of the interview, their response has been noted by researchers in this section. The collected data was then transferred to the computer. Participant confirmation were used to ensure the security and validity. In the analysis of qualitative data obtained through interviews in the study, which was used content analysis of qualitative data analysis methods. The conclusion is directed to the teachers asked in qualitative research findings were as follows (1) The teachers are experienced several changes from the time they begin their career. Upon the questions posed to teachers, many teachers expressed that positive change with themselves is increase in their experiences and negative change is losing their energy and excitement. Informing the basis of both stated that time. Although that might be the lack of an increase in experience, in spite of everything intellectual and admit they are not perfect. In general, they do their training in most are as subject to compensate for the lack of work, many of the teachers stated that they feel incomplete, the Internet, books and friends stated that they benefit from.(2) On behalf of the Professional development of teachers many teachers expressed the role of school principals as the first overall, while stated that the lack of physical arrangements also should be the manager's guidance, teacher's professional development on be half of spare time to work to create and visible lack of professional development of teachers to express the need for guidance in-service training. As regards the role of teachers against each other on behalf of the many Professional development of teachers and guidance should be the guiding each other also stated that teachers need to be transparent and sincere with each other's proposals. The role of teacher professional development on behalf of falling to the inspectors; the deficiencies they see in spectors of the teachers to express teacher intended to demonstrate hurt and way sand audits in order to ensure the validity of the auditing should not remain on paper, was stated to be solution-oriented controls.(3) Teachers in general, even if they are willing to participate in in-service training programs, time, effectiveness, quotas, training place, plays a distinctive role for teachers to have continuity and useful. Teachers would be more help full if they learn the subject of in-service training. Besides being based on the number of people participating in education and the need to include teachers of all disciplines are desirable.

Further more, teachers stated that the case should be given by people who understand where he addressed the group and the experienced people who are really experts in their fields. (4) Teachers want to be created an environment that will allow them to be more willing to their professional development. Also expressed that when the teacher's rights improved, reducing the unnecessary paper work burden on teachers, feeling really the respect of different sparts of the society, teacher's professional development may be more willing. Inaddition, it was proposed that more rational assessment exams should be made, teachers need to update themselves to current circumstances and should be able to have benefits of going abroad and taking part in different kinds of education (master, doctorate).

Keywords: Professional Development, In-Service Training, Education Supervison.

Şekiller Tablosu

Şekil 1. Öğretmenlik mesleği ile ilgili geçmişten günümüze yaşanan değişiklikler	34
Şekil 2. Kendilerindeki değişimin nedeni	37
Şekil 3. Öğretmenlik anlamında yeterli donanıma sahip olma	38
Şekil 4. Kendilerini eksik hissettikleri alanlar	41
Şekil 5. Eksiklerini kapatmak için neler yapıyorlar	45
Şekil 6. Eksiklerini kapatmak için zaman ayırıyor mu?	48
Şekil 7. Eksikleri kapatmak için yararlanılan kaynaklar	49
Şekil 8. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması için okula düşen görevler	52
Şekil 9. Okul yöneticisinin mesleki rolleri	55
Şekil 10. Öğretmen arkadaşların mesleki gelişimdeki rolleri	60
Şekil 11. Mesleki gelişim ihtiyaçları için Milli Eğitim Bakanlığı'nın sunması gerekenler	63
Şekil 12. Mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasında denetmenlerin rolleri	67
Şekil 13. Hizmet içi eğitim programına katılma durumu	72
Şekil 14. Hizmet içi eğitim programına katılmaya istekli olup-olmama	73
Şekil 15. Hizmet içi eğitim programının faydalı olup olmaması	75
Şekil 16. Daha iyi bir hizmet içi eğitim için öneriler	76
Şekil 17. Hizmet içi eğitim programlarını kimler vermeli	81
Şekil 18. Öğretmenlerin mesleki gelişim açısından daha istekli hale getirilmesi	83
Şekil 19. Öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl bakılıyor?	87
Şekil 20. Daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için öneriler	90

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE MESLEKİ GELİŞİM: NİTEL BİR ÇALIŞMA

1.BÖLÜM GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

1.1.1. Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi alanında yapılan çalışmalar, bu mesleğin gereğince yürütülmesi ve okullardaki eğitimin kalitesinin yükseltilmesi için mesleki gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir (TheHolmesGroup, 1986, Akt Seferoğlu, 2004).Bizim eğitim sistemimizde de öğretmen yetiştirilirken gerek eğitim-öğretim yıllarından gelen eksiklikler, gerek lisans düzeyinde verilen eğitimdeki eksiklikler, gerek formasyon derslerinde verilen birtakım eksiklikler, gerekse kişisel özelliklerden kaynaklanan eksiklikler neticesinde öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde birtakım problemler ve eksiklikler olduğunun toplum olarak farkındayız. Eğer öğretmen belirli bir zaman dâhilinde mesleğe başladıktan sonra kendini geliştiremez, eksiklerini telafi yoluna gidemezse öğrencilerinde de sorunlar oluşmaya başlayacaktır. Kelebek etkisi gibi sorunlar yayılmaya başlayacaktır. Bir öğretmendeki eksiklik en az elli öğrenciyi etkileyecek, o öğrencilerin etki alanını arkadaşlarını ve ailelerini de hesaba katarsak bu anlamda ne büyük bir çevrenin problemlerden ve eksikliklerden etkileneceğini tahmin edebiliriz. Bu anlamda hissedilen eksikliklerin öğretmenler tarafından en kısa zamanda tamamlanması için öğretmenlere fırsat tanınmalı bunun için ilgili kurumlar eğitim kalitesini artırma adına ne yapılması gerekiyorsa yapmalıdırlar. Eğer öğretmen meslekte öğreniyorsa, o öğretmenin sunacağı eğitim hizmetinin kalitesi de yüksek olur.Bu yüzden okullarda verilen eğitimin kalitesini iyileştirmek için öğretmenlere mesleki açıdan kendilerini geliştirme olanakları tanınmalıdır (Seferoğlu, 1999).Buradan da anlaşılacağı üzere bir öğretmen göreve başladığında her yaptığı işi mükemmel seviyede yapamamaktadır. Öğretmen görev başında zamanla öğretmenliğin gereklerini, yapılması gerekenleri öğrenecek, mesleki gelişimlerini zamanla tamamlayıp öğrencilere bu bağlamda yardımcı olabileceklerdir. Bu konuda öncelikle öğretmenlerin öğrenmeye ve öğretmeye istekli ve açık olmaları bu çalışma için gerek şarttır.

Öğretmenin görevi eğitimsel yaşantıları düzenlemek ve düzenlenen çevrede örnek oluşturacak biçimde yer almaktır. Öğretmenin mesleki açıdan planlanan konuları belli bir gruba öğretme ve davranışlarıyla öğrenen gruba örnek oluşturan bir meslek mensubudur. Bu iki önemli görevi yani hem çevreyi düzenleme, hem de çevrenin bir parçası olarak örnek oluşturma onun hem bilim adamı hem de sanatkâr gibi davranmasını gerekli kılmaktadır. Öğretmenin değerleri, tutumları, deneyimleri, kısaca davranışları bütünüyle öğrencilerini, toplumu, kendi mesleki geleceğini ve meslektaşlarını etkiler ve sonrasında da doğal olarak onlardan da etkilenecek kişisel ve mesleki varlığını biçimlendirir (Sünbül, 1996).

Bir toplumun kalkınması için öncelikle yetişmiş insan gücüne ihtiyaç vardır. Yetişmiş insan gücünü sağlayacak kurumlar ise okullardır. Bir okulun iyi olabilmesi de büyük ölçüde öğretmenler tarafından verilen eğitimin kalitesine bağlıdır. Öğretmenin mesleki açıdan yetişmişlik düzeyi sunacağı eğitimin kalitesinin önemli bir belirleyicisi olarak düşünülebilir. Öğretmenin iyi olması onun hem hizmet öncesinde iyi yetiştirilmesi, hem de hizmet içinde kendisini geliştirecek olanaklardan yararlanmasını sağlamakla mümkündür. Bunun için de öğretmene her yönden destek olunmalıdır ki bu sayede, öğretmen kendisini hem kişisel olarak hem de mesleki açıdan geliştirebilsin (Seferoğlu, 2001). Kendini geliştirmeyen öğretmenlerin eğiteceği öğrencilerde de mutlaka sorunlar olacaktır, öğretmen kendini geliştirdiği ölçüde etkili öğretmendir. Öğretmenin niteliği ile yeterliliği eğitim öğretim faaliyetinin başarıya ulaşmasında en önemli faktördür (Büyükkaragöz, 1998).

1.1.2. Öğretmenlerin Sahip Olması Gereken Yeterlikler

Milli Eğitim Bakanlığınca saptanan öğretmen yeterlilikleri “Eğitme-Öğretme Yeterlilikleri”, “Genel Kültür Bilgi ve Becerileri” ve “Özel Alan Bilgi ve Becerileri” alt başlıklarından oluşmaktadır (MEB, 2002). Bu yeterlilik gruplarından “Eğitme ve Öğretme Yeterlilikleri” 14 alt bölüm ve 206 yeterlilik maddesinden oluşmaktadır.

Eğitme ve öğretme yeterliliklerinin alt bölümleri şunlardır:

1. Öğrenciyi tanıma
2. Öğretimi planlama
3. Materyal geliştirme
4. Öğretim yapma
5. Öğretimi yönetme
6. Başarıyı ölçme ve değerlendirme
7. Rehberlik yapma
8. Temel becerileri geliştirme
9. Özel eğitime gereksinim duyan öğrencilere hizmet etme
10. Yetişkinleri eğitme
11. Ders dışı etkinliklerde bulunma
12. Kendini geliştirme
13. Okulu geliştirme
14. Okul-çevre ilişkilerini geliştirme

Tabii bu şartların ne derece geçerli olduğunu ve öğretmen tarafından ne kadarının gerçekleştirildiğinin öğrenilmesi adına yapılan çalışmalarda burada önem kazanmaktadır. Görünende öğretmen bütün bu şartları sağlıyor olabilir, denetimde yada hizmet içi eğitimde birtakım sıkıntılar olursa yeterli performansın incelenmesi adına yanlış sonuçlar doğurabilir. Öğretmen yetiştirme, kapsamlı ve çok boyutlu bir konudur. Öğretmen adaylarının seçimi, hizmet öncesi eğitimi, uygulama dönemi ve bu dönemdeki izleme-değerlendirme çalışmaları, hizmet içi eğitim gibi konular, tümüyle öğretmen yetiştirme kavramı içine girer. Bir eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmendir. Çünkü iyi ve nitelikli eğitimi nitelikli öğretmenler yapar (Çelikten, Şanal, ve Yeni, 2005).

1.1.3. Öğretmenin Mesleki Gelişimi

Öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi alanında yapılan araştırmalar, bu mesleğin gereğince yürütülmesi ve okullardaki eğitimin kalitesinin yükseltilmesi için mesleki gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir (TheHolmesGroup, 1986, Akt Seferoğlu 2004). Öğretmenin mesleki gelişimi adına çaba göstermesi adına birtakım çalışmalar yapmak gerekir. Öğretmenin mesleğe başlarken gerçekten isteyerek başlamasından tutun, hizmet içi eğitimlere, yapılan denetimlere, performans artırmak için yapılan çalışmalara, idareci-öğretmen arkadaşlar ve Milli Eğitim Bakanlığı'na düşen görevlere kadar her grupta oluşacak olan ufak tefek sıkıntılar bile öğretmenin kendini geliştirme çabasının azalmasına neden olabilir. Bu anlamda öğretmenler için tüm bunları içine alan çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmen mesleğinde profesyonelleşebilmelidir. Greenwood'un ifadesiyle bir kişinin profesyonel olabilmesinin temel koşulları vardır. Bu koşullar ana başlıklarıyla şöyle verilebilir (Greenwood, 1967: s.45-55, Akt. Sünbül, 1996):

1. Mesleğinde Sistemik Kuramsal Yapıya Aşına Olma:

Bir kimse öncelikle mesleği ile ilgili iç tutarlılığa sahip düzenli bilgi birikimine sahip olmalı, bir başka anlamda mesleğinde geliştirilmiş kuramları bilmelidir. Kuşkusuz öğretmenin bilişsel alan davranışları kadar, duyuşsal ve psikomotor alan davranışlarıyla ilgili özelliklere de alışkın olması gerekmektedir.

2. Mesleğinde Otorite Olma:

Bir kimsenin bu niteliğe sahip olması her şeyden önce mesleğin inceliklerini oldukça iyi bilmesini, yenilikleri araştırıp aktüel bir kimliğe kavuşmasını ve bilgi birikimini toplumun gelişimi için kullanabilmesini zorunlu kılar.

3. Toplumca Onaylama:

Meslek sahibi bir insan çevresi tarafından onaylanmak ister. Mesleki güce hakimliği üstün olan bir kimse çevresi tarafından onaylanır. Bir öğretmen böyle bir noktaya gelmek için gereken çabayı ve özeni göstermelidir.

4. Mesleki Etiği İzleme:

Etik kurallar yönetici nitelik taşırlar. Her insanın yaşadığı toplumun kurallarına uyması, yaşamışını kolaylaştırır. Ancak Mesleki Kurallar, o meslek sahibi insanlar için çok daha önemlidir. Bir yandan bu kuralları izlemeli, öbür yandan kuralları inceleyip uygun olmayanları elemeli eksik ve yetersiz olanları düzeltmeye çalışmalı ve toplumun geçerli kurallardan yararlanmasını sağlayıcı bir hizmet sunmalıdır.

5. Mesleki Kültüre Sahip Olma:

Bu niteliğe sahip olmanın koşulu formal ve informal mesleki örgütlerin hizmetlerinin ne olduğunu öğrenmektir. Bu örgütsel çalışmalara katılarak meslektaşlarıyla iletişim kurmanın zevkini yaşamak, onlara katkı getirip, onlardan yararlanmaktır.

Verilen bu 5 maddenin temelinde mesleki gelişim ve donanım vardır. Öğretmen mesleki anlamda donanımlıysa;

- Mesleği ile iç tutarlılığa sahip bilgilere de sahip demektir.
- Kendini devamlı geliştirdiği için bilgi birikimi öğretmeni meslekte otorite konumuna getirir.
- Sahip olunan bilgi birikimi sayesinde öğrenciler-veliler-toplum gözünde öğretmen daha üst kademededir.
- Mesleki kurallara riayet ediyorsa öğretmen arkadaşlarının ve idarecilerinin gözünde örnek gösterilen ve örnek alınan olur.
- Mesleki kültür özelliklerinden dolayı da meslektaşlarıyla kurulan iletişim sayesinde karşılıklı olarak eksikleri kapatmaya açık olunur ve kurulan bağlar kuvvetli olur.

Görüldüğü üzere tüm bunların temelinde öğretmenin mesleki gelişimi vardır. Öğretmen kendini geliştirdiği ölçüde mesleğinde profesyonelleşir.

1.2. Araştırmanın amacı

Bu çalışmada amaç öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. Öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini eksik hissettikleri alanlar nelerdir ve bu eksikliklerini karşılamak için neler yapıyorlar?
2. Öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerinde okul müdürlerinin, öğretmenlerin ve denetçilerin rolüne ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli olmaları için neler yapılabileceğine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın önemi

Geleceğimizin öğretmenlerin ellerinde şekillenen minik ellerde, gönüllerde olduğunu biliyoruz. Bu durumda öğrencilerin yetişmesi noktasında en önemli role sahip olan öğretmenlerin yeterliklerinin de önemli bir konu olduğu söylenebilir. Ülke genelinde yapılan sınavlardaki ve PISA gibi dünya genelindeki sınavlardaki durumunuz da düşünüldüğünde öğrenci başarısı artırma noktasında çalışmaların eğitimin sistemimiz için önemi de ortaya çıkmış olacaktır.

Bu çalışmada öğretmen görüşlerine dayalı olarak, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ele almak ve hem literatüre hem de uygulayıcılara katkı sağlamak amaçlanmıştır,

elde edilen bulguların öğretmen yetiştirme ve geliştirme politikalarına destek vermesi açısından önemli olacağı düşünülmüştür.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmada görüşlerine başvurulmuş katılımcıların gerçek görüşlerini yansıttıkları, sorulara samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2014- 2015 öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırmada verilerin elde edilmesi amacıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Bu nedenle araştırma bulguları görüşmeler sonucunda elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Katılımcı Teyidi (MemberChecks). Katılımcılardan alınan verilerin katılımcılara tekrar verilerek sonuçların doğruluğunun teyid edilmesi sürecidir. Bu süreç araştırma süresince devam ettirilmelidir (Merriam, 1998, s.204). Lincoln ve Guba (1985, s.365), araştırmaya katılan katılımcıların fikrini almanın, araştırmacının yorumları üzerinde tekrar tekrar düşünmesini sağlayarak, araştırmacının elde ettiği bulguların daha tutarlı olmasını sağlayacağını belirtmiştir.

Mesleki Gelişim: Yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir. Mesleki gelişim kavramı, hizmet içi eğitim, personel geliştirme, kariyer geliştirme, insan kaynakları geliştirme gibi kavramların evrimiyle gelişmiştir. Alanyazında kavram birliği çok sağlanamasa da, son yıllarda hizmetiçi eğitim kavramı mesleki eğitim kavramına dönüşmüştür. Buna göre mesleki gelişime yönelik geleneksel bakış “personelle 3-4 günde verilen bir eğitim/kurs” iken; yeni bakış açısına göre “personel merkezli, uzun bir sürede, işe yerleşik (job-embedded) öğrenme deneyimleridir (Bümen, Ateş, Çakır, Ural ve Acar,2012).

Öğretmenlerin mesleki gelişimi: Öğrencilerini ilerletmek için, eğitimcilerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek üzere düzenlenen süreç ve etkinliklerdir (Guskey,2000).

Hizmet içi eğitim etkinlikleri : Personelin eğitim ihtiyacını karşılamak ve kurumun saptanmış olan amaçlarına ulaşmada emek faktöründen beklenen verimliliği elde etmek üzere planlanmakta ve uygulanmaktadır. Kurumlarda hizmet içi eğitim genellikle bireye işiyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak amacı ile yapıldığından meslekî eğitim niteliği taşımaktadır. Eğitimin amacına ulaşabilmesi için kurumun, bireylerin ihtiyaç ve beklentilerini dengeli olarak karşılaması gerekmektedir (Taymaz, 1992).

2.BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde araştırma ile alakalı kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Araştırma kapsamında ağırlıklı olarak hizmet içi eğitim ve denetim ile alakalı bilgilere yer verilmiştir.

2.1. HİZMET İÇİ EĞİTİM

2.1.1. Hizmet İçi Eğitim'in Tanımı:

Hizmet içi eğitim; bireylere mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak amacıyla yapılan planlı eğitim faaliyetleridir (Yalın,1997). Üretim ve hizmette kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi-tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, karların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında iş görene çalışma hayatı süresince bilgi, beceri, davranış ve verim düzeyini yükseltici, planlı eğitim etkinlikleridir (Aytaç, 2000).

Öğretmenlerin mesleki gelişimi adına öğretmen niteliklerinde yer alan maddelerden bir tanesi de hizmet içi eğitimidir. Öğretmenin mesleki gelişiminin sağlanması adına hizmet içi eğitim büyük önem taşır. Meslek sahibi bireyler mesleğe başladıktan sonra kendilerini yeterli görmemeli, gelişime açık olmalıdır. Bu anlamda da ülke politikası büyük önem taşır. Ülkesi tarafından desteklenen birey kendini bir kademe ilerisi için daha çok geliştirir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle eğitime verdikleri önem arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bir ülkenin kalkınıp gelişebilmesi için gerekli olan faktörlerin başında eğitim gelmektedir (Uçar, 2006).

Hizmet içi eğitim sürekli eğitimidir. Meslekler açısından gelişmenin sonu olmadığı gibi hizmet içi eğitimin de sonu yoktur. Daha fazla eğitim ve öğretim yoksa yerinde sayan toplumlar var demektir. Gelişmek hatta geride kalmamak için hizmet içi eğitimin önemi sürekli vurgulanmalı, sürekli gündemde tutulmalı ve bu konu çalışanlara benimsetilmelidir (Bedük, 1997). Sürekli değişen çağı yakalama adına öğrencilerin de sürekli kendilerini yenilediklerini ve hep bir adım ileriye gittiklerini düşünürsek, öğrencileri eğiten öğretmenlerin de geride kalması düşünülemez. Bu anlamda öğretmenler hizmet içi eğitimlerle kendilerini yenileme ve eksiklerini kapatma yoluna gidebilirler.

Belli bir göreve atanan kişiler, işe başladıkları günden emekli oluncaya kadar mesleklerinin gerisinde kalmamak ve etkin bir hizmet sağlamak için sürekli eğitim görmek zorundadır.

Kişilerin göreve başladıkları günden emekli oluncaya kadar geçen zaman içinde sürekli bir biçimde eğitilmeleri “Hizmet içi eğitim” kapsamına girmektedir (Özyürek, 1981). Mesleğin gerisinde kalmama adına sürekli eğitim alınması gerekli mesleklerin başında öğretmenlik gelir.

Öğretmenlik mesleğinin niteliğinin yükseltilmesi, öncelikle öğretmenlerin sahip olması gereken genel ve özel alan yeterliliklerinin bilinmesi; sonrasında bu yeterliliklerin hizmet öncesi-hizmet içi eğitim programlarıyla, öğretmen adaylarına ve öğretmenlere kazandırılması ile mümkündür. Eğitimin bütün boyutlarıyla sürekli değişen ve gelişen bir yapıda olması, en önemli rolü üstlenmiş olan öğretmenlerin görevlerinin gerektirdiği yeterlilikleri sürekli sorgulamasını, geliştirmesini gerektirir. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini devam ettirebilmeleri amacıyla hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenmektedir. Ayrıca İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 98. maddesi gereğince, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlanabilmesi ve mesleki eksikliklerinin giderilmesi amacıyla, eğitim yılı başında ve sonunda düzenlenmesi hükme bağlanmıştır. Bu seminerler öğretmenlerin mesleki açıdan gelişimlerine zaman ayırabilecekleri eksiklerini görüp değerlendirme yapabilecekleri bir etkinlik olarak düzenlenmesi beklenmektedir (Büyükcın, 2008).

2.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Kapsamı ve Amaçları

Hizmet içi eğitimin genel amaçları kurum amaçları, gereksinim duyulan eğitime ihtiyaç, bireyin yetenekleri, ilgileri doğrultusunda farklılık gösterebilir. Bu anlamda dikkat edilmesi gereken bir takım maddeler vardır. Bu maddeler doğrultusunda kurumların hizmet içi eğitiminin amaçları belirlenebilir. Bu maddeler ışığında hizmet içi eğitimin amaçları;

- Kurumun amaçları içinde yer almalı ve sistem amaçlarını bütünleştirmelidir.
- Hizmet içi eğitim yoluyla kazandırılacak davranışları tanımlamalıdır.
- Ortamla ulaşılacak nitelikte olmalıdır.
- Bireyin yeteneklerine uygun ve ilginç olmalıdır.
- Bireyin gereksinimlerini kapsamalı ve karşılamalıdır.
- Bireyin gereksinimleri ve kurumun hedefleri ile tutarlı ve dengeli olmalıdır.
- Kendi içinde tutarlı olmalıdır.
- Hizmet içi eğitimin sonuç ve ürününü ortaya koymalıdır.
- Tanımlandığı davranışlar bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalıdır.
- Yenilik ve değişimlere göre geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır (Taymaz, 1997).

Eğitimde hizmet içi eğitimin kapsamını ve amaçlarını Milli Eğitim Bakanlığı'nın hazırlamış olduğu Hizmet içi Eğitim Yönetmeliği'nden öğrenebiliriz. Yönetmelik; “Bu yönetmelik, Millî Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilâtında görevli personelin hizmet içi eğitimlerini sağlamak amacıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin yönetimini, bu faaliyetlerde

görevlendirilecek yöneticiler ve eğitim görevlilerinin görev yetki ve sorumlulukları ile eğitim faaliyetine katılanların hak ve yükümlülüklerine ait esasları kapsar” şeklindedir(MEB, 1995). Yönetmeliğin 5. ve 6. Maddelerinde hedefler ve ilkeleri belirtilmiştir. Buna göre hedefler;

1. Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak,
2. Personele Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
3. Meslekî yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
4. Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
5. Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
6. İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
7. Farklı eğitim görenler için yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
8. Türk Millî Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,
9. Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
10. Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak(MEB, 1995).

Hizmet içi Eğitim faaliyetlerinin daha düzenli yürütülmesi adına Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Eğitim Kurulu ve Hizmet içi Dairesi Başkanlığı da oluşturulmuştur (MEB, 1995).

2.1.3. Hizmet İçi Eğitim Türleri

Hizmet içi eğitim türleri gruplandırılırken uygulama amaçları, uygulandığı grup vb farklı ölçütler nedeniyle gruplandırmada ve isimlendirmede farklılık oluşmaktadır. Araştırmamız kapsamında eğitimde ihtiyaç duyulan hizmet içi eğitim türleri incelendiğinde oryantasyon eğitimi, temel eğitim, geliştirme eğitimi, tamamlama eğitimi ve özel alan eğitimi şeklinde 5 gruba ayrıldığını görebiliriz. Bunlar;

- Oryantasyon Eğitimi: Yeni personelin kurumun yapısını ve işleyişini, kendisinin görev-yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir.
- Temel Eğitim: Yeni işe başlayan personele işinde ihtiyaç olacak olan temel bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılmak amacıyla yapılan eğitimidir. Bu eğitim programları hazırlık, stajyerlik, aday eğitimi olarak nitelendirilirler genellikle oryantasyon eğitimiyle birlikte verilirler.
- Geliştirme Eğitimi: Çalışan personelin alanıyla ilgili gelişmelerden haberdar edilmesi ve bu konuda yetiştirilmesi, kendini geliştirmesi için verilen eğitimidir. Bu eğitimler personelin moralini ve motivesini artırmak ve ayrıca duyarlılık kazanmasını sağlamak için programlanır.
- Tamamlama Eğitimi: Görev değişikliği yapacak olan personelin, yeni görevi gereği sahip olması gereken yeterliklerin kazandırılması için verilen eğitimidir. Personelin

kurum içinde görev değişikliği, yaş durumu gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Bun programlar ihtisas ve meslek eğitimi olarak nitelendirilebilir.

- Yükseltme Eğitimi: Çalışan personelin yükseltme ihtiyacını karşılamak amacı ile hazırlanan programlardır. Gelecekteki personel ihtiyacının karşılanması amacıyla program hazırlanırken, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin gerektirdiği temel esas alınır. Bu tip programlara şefler ya da müdürler eğitimi gibi isimler verilir.
- Özel Alan Eğitimi: Personeli çeşitli özel alanlarda yetiştirmek amacıyla düzenlenen eğitim programlarıdır. Bilgisayar, yabancı dil, ilk yardım eğitimi gibi kurslar bu programlara örnek verilebilir (Taymaz, 1997).

2.1.4. Hizmet İçi Eğitim Öğretmenler İçin Neden Gereklidir?

Hizmet içi eğitim; ilk olarak birtakım öğrenme eksiklerimizi telafi etmek için önemlidir. Mesleğe başlamış ama meslek öncesinde öğrenilen eksik ya da yanlış bilgilerin düzeltilmesi ve tamamlanmasında rol oynar. Meslek içerisinde ise eklenen ve uygulamaya geçirilen yeni bilgilerin en doğru şekilde öğrenenlere aktarılmasını sağlar. Ayrıca özellikle öğretmenler için büyük önem arz eden çağın getirdiği yenilikleri öğrenme ve ayak uydurma noktasında yol göstericidir ki bu anlamda öğretmenler kendilerini yenileyemediği noktada öğrencilere hitap edemeyeceklerini bilirler.

Şener (2009), Özyürek (1981) ve Yalçınkaya (2002) çalışmalarında hizmet içi eğitimin öğretmenler için neden önemli olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre;

1.Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz olması

Bir kamu hizmeti gören personelin hizmet öncesi edindiği bilgi genelde kültür içerikli olduğundan dolayı hizmete yönelik bir takım bilgilerin, hizmete yeni girenlere verilmesi zorunlu olabilmektedir. Yani personelin görevi ile alakalı bilgi ve beceriler ile donatılması gerekmektedir. Kamu görevlerinin bugünkü karmaşık yapısından anlaşıldığı üzere hizmet öncesinde kazandırılan bilgi-becerilerin yetersiz olduğu görülmektedir. Ayrıca hizmet öncesi eğitimin yapılan görevle ilgili olduğunda bile, alınan bu eğitimin yapılacak olan görevin etkinlikle yerine getirilebilmesi için ara ara hizmet içi eğitimle desteklenmesi gereklidir.

2.Kamuda kariyer düşüncesinin giderek kökleşmesi

Hizmetlerde meydana gelen değişim ve gelişmelere ayak uydurmanın zorunluluğu hizmet içi eğitimi gerektirmektedir. Hizmetin gerektirdiği bilgi-beceriler ancak hizmet içinde kazanılabilmektedir. Ayrıca, kariyerin güvenceli statüsü, yetersizlerin kolayca ayıklanmasına elverişli olmadığından, çabalar, kişilerin aksaklık ve eksikliklerinin giderilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır. Kişi kariyer oluşturma adına değişik görev ve sorumlulukları üstlenebilir. Bu sorumlulukların üstesinden gelebilmek için eğitim zorunludur. Mesleğinde yeterli olan kişiler, yetersiz olanlardan rahatsız olacaklar ve bu rahatsızlıkta kişilerin verimliliğini etkiler. Dolayısıyla ortaya çıkabilecek olumsuzluğun giderilebilmesi de hizmet içi eğitimle olabilir.

3.Hizmette gelişme ve değişmelere ayak uydurma zorunluluğu

Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler, kamu yönetiminde uzmanlaşma olgusu ve mesleklerin çeşitlenmesi yeni tekniklerin ve sistemlerin öğrenilmesini zorunlu kılmıştır. Bu nedenle gelişmelere ayak uydurabilmek için ortaya çıkan değişim ve gelişmelerin hızla personele ve kuruma uygulanması gerekir, sistemli bir hizmet içi eğitimle sağlanabilir.

4.Kimi bilgi ve beceriler yalnızca hizmet içinde kazanılabilir

Bazı bilgi, beceri ve davranışlar sadece hizmet içi eğitimle kazanılabilir.

5.Öğrenme ve kendini geliştirme isteği

Kişinin öğrenme isteği ve kendini geliştirme isteği hizmet içi eğitimi zorunlu kılar. İnsan kendini sürekli geliştirme ve kendisini yükseltme eğilimi içerisinde. İhtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağına ulaşma adına bu çabayı gösteririz. Yani insanın çalışma hayatı onun bu istek ve arzularını gerçekleştirebileceği en uygun yer olmalıdır. Hizmet içi eğitimle kişiye sağlanan imkân hem kişiyi doyuma ulaştırır, hem de kişinin ulaşmış olduğu bu doyum hizmetlerin yerine getirilmesinde olumlu etkisi olur.

6.Hizmet içi eğitim öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp sistemli hale getirir

Hizmet içi eğitim öğrenmeyi tesadüf olmaktan çıkarır, sistemli hale getirir. Bu da hizmet içi eğitimi gerekli kılmaktadır. Öğrenme her zaman her yerde gerçekleştirilebilir. Kişi, günlük yaşamda sürekli insanlarla etkileşim halindedir, istenmeyen bilgiler de öğrenilebilir. Hizmet içi eğitim bu anlamda sistemli bilgiler öğretir (Can ve diğerleri 1995, Akt. Şener, 2009).

Öğretmenler de değişen şartlara uyum, eksikliklerini giderme, değişen mevzuatlarla ilgili fikir yürütme, sistemdeki değişikliklerden haberdar olma adına hizmet içi eğitime ihtiyaç duyarlar. Bu eğitime mesleğe yeni başlamış ya da yıllardır bu meslekte var olan bir çok öğretmen ihtiyaç duyar. Bütün öğretmenleri kapsayan öğretmenlerin hizmet içi eğitim almasını gerektiren nedenlere bakacak olursak;

- Bilimdeki değişmeler
- Toplumdaki değişmeler
- Çocuk gelişimi konusundaki ilerlemeler
- Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinden doğan eksiklikleri giderme
- İletişimdeki boşlukların doldurulması zorunluluğu
- Okullardaki değişmeler
- Öğretmenlerin kendilerinin değişmeleri
- Öğretim süreçlerindeki değişmeler (Özyürek, 1981:1).

Öğretmenlerin geneline bakıldığında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulmasının nedenleri yukarıdaki gibiyken mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin gereksinimleri farklılık gösterebilmektedir. Bu öğretmenlerin yaşadığı başlıca problemler ise; deneyimsizlik, hizmet öncesi eğitimde kazanılanlarla uygulamada karşılaşılan durumlar arasındaki çatışma, aday öğretmen üzerindeki sorumluluktan kaynaklı baskılar, çok şey yapma gayreti, teftiş endişesi, okula ve çevreye uyum problemleridir (Yalçınkaya, 2002). Bu sıkıntıları atlama adına mesleğe yeni başlayan öğretmenler, uzun yıllardır öğretmenlik yapan öğretmenlere göre daha çok hizmet içi eğitim gereksinimi duymaktadırlar.

2.1.5. Hizmet İçi Eğitim Süreçleri

Hizmet içi eğitimin eğitim ihtiyacını tam olarak karşılayabilmesi için iyi bu eğitimlerin planlanmış olması gerekir. Amaçları iyi belirlenmeli, türünün ne olduğuna karar verilmeli, süre ve ne zaman yapılacağı belirlendikten sonra uygulanacak personelin nitelikleri göz önüne alınmalı ve kurumun olanakları çerçevesinde süreç planlanmalıdır. Yönetici, denetçi ve uygulamaya katılacaklar birlikte süreci, ihtiyacı gidermeye yönelik olarak planlamalıdır. Doğru ve uygulanabilir bir şekilde planlanan seminer çalışmaları eğitim sonunda mutlaka değerlendirilmelidir. Elde edilen sonuçların amaçlara ne derece uygun olduğunun fark edilmesi açısından değerlendirme büyük önem taşımaktadır. Değiştirme ve geliştirme amaçlı yapılan değerlendirme, başarının değerlendirilmesi ve programın değerlendirilmesi olarak iki türde yapılır. Başarının değerlendirilmesiyle amaçlanan eğitimin hangi yönlerden ve ne derece başarılı olduğu anlaşılırken; programın değerlendirilmesi programın bütününe değerlendirilmesi ile ilgilidir. Bu sayede sürece ilişkin veriler değerlendirilip programın eksik yönleri belirlenir (Taymaz, 1981). Hizmet içi eğitimin ne amaçla yapılacağı tam ortaya konmazsa katılan bireylerin aradıkları ve buldukları arasında fark olacaktır. Oluşan bu fark katılım sayısında ve katılımcıların bir sonraki hizmet içi eğitime bakışını değiştirecektir. Daha önceki katıldıkları programdan yeterli verimi alamayan öğretmenler bir sonraki hizmet içi eğitime katılım zorunlu olmadığı müddetçe nadir katılmaktadırlar. Eğer verilen eğitim ihtiyacın dışında bir eğitim oluyorsa hem katılımcılar hem de eğitimi veren yeterli doyumunu alamıyor demektir. İhtiyaca göre verilen eğitim ve katılımcı sayısı mutlaka düzenlenmelidir. Gerekirse öğretmenlerin kaç yıldır görevde olduklarına bakılarak belirli yüzdelerde kontenjanlar ayarlanmalıdır. Bu sayede her gruptan ihtiyacı olan öğretmenlerin eğitim alması sağlanabilir. Yapılan eğitim belirlenen gün ve saatlere riayet edilerek, içerik dolu olacak şekilde olduğu zaman bireyler mutlu bir şekilde eğitim yerinden ayrılmaktadır. Bu anlamda eğitimi verecek olan bireylerin de katılımcı kitlesinin seviyesine göre donanımlı olarak, ihtiyaçlarına karşılık verecek şekilde olması gerek şarttır. Katılımcı eğitimi verenin kendisiyle aynı seviyede ya da daha düşük bilgilere sahip olduğunu gördüğü zaman bir sonraki eğitime katılmada isteksiz olmaktadır. Uygulanan eğitimler sonrasında katılımcılardan mutlaka dönütler alınmalı, oluşan eksiklikler bir sonraki eğitimde mutlaka düzeltilmelidir.

2.1.6. Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları

Hizmet İçi Eğitimin 4 temel aşaması vardır. Bu aşamalar birbirlerine bağlıdır. Bir aşamada olan eksiklik ve yanlış uygulama bir sonraki aşamayı dolayısıyla çalışmanın bütünü etkileyecektir. Şahin (1999) ve Taymaz (1997)'de çalışmalarında bu aşamalara yer vermişlerdir. Bunlar; ihtiyaç belirleme, planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarıdır. Bu aşamaları inceleyecek olursak;

1-İhtiyaç Belirleme Aşaması

İhtiyaç belirleme aşaması hizmet içi eğitim aşamalarının ilkinin oluşturur. Eğitime duyulan ihtiyacın ne düzeyde olduğu, hangi eğitime ihtiyaç duyulduğu, verilecek eğitimin hangi amaçlara hizmet etme doğrultusunda verileceği, eğitimi daha çok hangi düzeyde personelin alması amaçlandığı gibi sorular bu aşamada cevap bulmalıdır.

- Bakanlığa bağlı personelin günün koşullarına, gerçek ihtiyaçlarına uygun olarak yetiştirilmesi için eğitim ihtiyacı yerinde ve zamanında saptanmalı öncelikler ortaya konmalıdır. Bölge, il ve ilçe hizmet içi eğitim birimlerince mahalli eğitim ihtiyaçları da araştırılmalıdır.
- Eğitim ihtiyacının gerçekçi bir yaklaşımla saptanabilmesi için personelin görev analizi yapılmalı, personelden beklenen yeterlilikler bilinmelidir.
- Hizmet içi eğitim ihtiyacı saptanırken, öncelikle bilimsel araştırma sonuçları, teftiş ve yönetici raporlarıyla hizmet içi eğitime katılan ve katılacak kursiyer, eğitim görevlisi ve eğitim yöneticilerinin görüş ve önerilerinden yararlanılmalıdır.
- Teftiş ile hizmet içi eğitim arasında işbirliği sağlanmalı ve bu sistem personelin eğitim ihtiyacını belirleyecek şekilde yeniden düzenlenmelidir. Bu yeni düzenleme teftiş sistemi içerisinde personel eğitimine önem ve ağırlık vermelidir.
- Sicil raporları, personelden beklenen yeterlilikler ve mevcut yeterlilik arasındaki farkı, bir başka ifadeyle personelin eğitim ihtiyacını belirleyecek şekilde hazırlanmalıdır.
- Teftiş raporları ve sicil raporları çok amaçlı olarak kullanılmalı, bu raporların birer örneği hizmet içi eğitim birimlerine gönderilmelidir. Bu sebeple il hizmet içi eğitim birimi, teftiş kurulu ve kurum yöneticileri arasında etkili bir koordinasyon sağlanmalıdır (Şahin,1999).

2-Planlama Aşaması

İyi bir ihtiyaç belirleme aşamasından sonra yapılması gereken ilk şey planlamadır. Genel hedeflerle yapılacak eğitim niçin yapılmalı iyi belirlenmeli, kaç kişinin eğitimi alması gerektiği, ne kadar kişiye hitap edileceği, hangi yöntem-teknikğin kullanılacağı iyi düşünülmeli bu bağlamda uygun planlar oluşturulmalıdır. Oluşturulan planların geçerliğinin sağlanması adına da çok sayıda uzmandan yardım alınmalıdır.

Roscoe (1974)'e göre eğitim planlamasında başarı sağlanabilmesi adına aşağıdaki maddelerin göz önünde bulundurulması gerekir (Akt. Taymaz, 1997):

- Eğitim planlamacıları kendi görev, yetki ve sorumluluklarını bilmek zorundadırlar.
- Personelin yetişme ihtiyacının saptanması zorunludur. Hizmet içi eğitimin ihtiyacını açıkça ortaya koymadan başarılı bir çalışma yapmak olanaksızdır.
- Eğitim planlaması için beklentiler, yapılacak eğitimin amaçları açık olarak ifade etmelidir.
- Kurumun uzun süreli planıyla yıllık çalışma programları incelenmelidir. Hizmet içi eğitim, hazırlanan plan ve programların içinde yer almalıdır.
- Eğitim politikaları ve öncelikleri önceden belirlenmeli, plancılar neyi, niçin planladıklarını bilmelidirler.
- Eğitim planlamasında politik, yönetim, teknik alanlar arasında açık ve katı olmayan ayrımlar yapılmalıdır.
- Kurumda personel kadrosu, önceden belirlenmelidir. Personelin işinin ve niteliklerinin bilinmesi, hizmet içi eğitimin planlamasını kolaylaştırır.
- Kurumun var olan olanakları incelenmeli ve belirlenmelidir.
- Kurum yöneticileri, eğitim planlamasının gerektirdiği değişiklikleri etkin olarak desteklemelidirler.
- Eğitimin gelecekteki gelişmeleri ve alacağı yön hakkında ilgililerin görüşleri değerlendirilmeli, yer ve önem verilmelidir.
- Plan döneminde yapılacak çalışmalarda uygulanacak yöntem ve teknikler saptanmalıdır.
- Yapılacak çalışmalar için uygun yer ve sağlanması gereken ortam belirlenmelidir.
- Planın her aşamasında yapılacak etkinliklerin zamanının ve her çalışmanın süresi belirlenmelidir.
- Planlanan çalışmalar zamanında uygun teknik ve araçlar kullanılarak kontrol edilmelidir.
- Plan döneminde olması muhtemel değişme ve gelişmelere göre esnekliği olmalı ve alternatifleri düşünülmelidir.
- Hazırlanan planlar ilgili ve uzmanların görüşleri alınarak geliştirilmelidir.

3-Uygulama Aşaması

Uygulama aşamasında öğretmenler için en önemli mesele verilen eğitimin uygulamada kullanılabilmesidir, uygulamada geçersiz olacak bir eğitim almamaktır. Bu anlamda vakit kaybını en aza indirmek, verimli bir eğitim almaktır amaçları. Ayrıca eğer eğitimi veren kişiler donanım olarak eğitimi alanlara göre daha yetersiz veya diğer bir tabirle ‘dersine iyi çalışmamışsa’ öğretmenlerin birçoğu uygulanan eğitimden memnun kalmamaktadır.

Uygulama aşamasında dikkat edilecek unsurlar;

1. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlı ve yaygın olarak yapılabilmesi adına kısa ve uzun vadeli planlar yapılmalıdır. Bu amaçla bir, üç, beş ve on yıllık planlar hazırlanmalıdır. Kalkınma planı çerçevesinde hazırlanacak olan planlarda eğitim sistemi bir bütünlük içerisinde ele alınmalıdır.

2. Personelin eğitim ihtiyacını yerinde, zamanında giderebilmek için kurs ve seminerlerin dışında, yöntem-tekniklerle hizmet içi eğitim uygulamalarına başlanmalıdır.
3. Hizmet içi eğitim programları; kursiyerler, öğretim elemanları, bilim adamları, eğitim uzmanları ve program geliştirme uzmanlarının birlikte katılımıyla hazırlanmalı ve sürekli geliştirilmelidir.
4. Öğretim elemanları nitelik ve nicelik yönünden yeterli olmalı, tecrübe, akademik kariyer, öğretmenlik formasyonu ve uygulamadan gelme önkoşul olmalıdır.
5. Hizmet içi eğitime ayrılan ödenek miktarı artırılmalı, harcırah ve ders ücretleri günün koşullarına uygun olmalı, personeli hizmet içi eğitime katılmaya teşvik edebilmelidir.
6. Hizmet içi eğitimin her aşamasında özellikle personel ve mali kaynaklar başta olmak üzere, tüm kaynakların kullanımında israftan kaçınılmalı, yeni kaynakların aranması yerine, mevcut kaynakların azami ölçüde kullanılması yolunda gidilmelidir (Şahin, 1999).

4-Değerlendirme Aşaması

Değerlendirme sonuçları program geliştirme uzmanlarına programa devam, gözden geçirme veya yeni bir aşamaya geçme konusunda bilgi vermektedir. Bunun yanı sıra karar vermede, sonuç çıkarmada, program ile ilgili kararları bilgiye dayandırmada program geliştirme uzmanına yetki verir. Program değerlendirme, temelde öğretimin değerlendirilmesini içermektedir (Demirel, 2004). İyi değerlendirilen bir program sayesinde oluşan hatalar ve eksiklikler bir sonraki eğitimde en aza indirilmeye çalışılmalıdır. Değerlendirme iyi yapılmazsa sürekli tekrar edilen yanlışlar sayesinde bir süre sonra katılımcı sayısında azalma görülecektir. Programın hem içeriği, hem katılımın ne seviyede olduğu, hem de eğitimcilerin etkililiği değerlendirilmeli, eğitimi alan öğretmenler eğitim sonrasında da iş başında, aldıkları eğitimin ne kadarını uygulayabildikleri incelenmelidir.

Değerlendirme aşamasında dikkat edilmesi gerekenler;

1. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kursiyerin başarısıyla öğretim programının etkinliğini belirlemek ve faaliyet süresince başarıyı artırıcı tedbirleri almak amacıyla sürekli değerlendirme yapılmalıdır.
2. Hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili sorunlar belirlenmeli, çözüm yolları aranmalıdır.
3. Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması sonucunda başarı veya başarısızlığın sebepleri araştırılmalı, başarıyı artırıcı tedbirler geliştirilmelidir.
4. Hizmet içi eğitimde başarılı olan personel ödüllendirilmeli, başarısız olanlara ise; mesleğine, kişiliğine, statüsüne zarar vermeyecek şekilde yaptırımlar uygulanmalıdır.
5. Gerek basın-yayın yoluyla, gerek kendi imkânları ve gayretleriyle mesleki yönden kendini yenileyen, geliştiren personel öncelikle ve özellikle ödüllendirilmeli kendi kendini yetiştirme faaliyetleri teşvik edilmelidir.
6. Hizmet içi eğitime katılan personel, görevi başında izlenmeli, hizmet içi eğitimin ne derece başarılı olup olmadığı kontrol edilmelidir.

7. Hizmet içi eğitim programlarını değerlendirmek-geliştirmek amacıyla, hizmet içi eğitime katılan ve katılmayanlardan anket, gözlem ve görüşme yoluyla görüş ve öneriler toplanmalı ve bunlar değerlendirilmelidir.

8. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen öğretim elemanlarının ve eğitim yöneticilerinin görevlerindeki etkinlik dereceleri değerlendirilmelidir (Şahin,1999).

2.1.7. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları

Yapılan her çalışmanın olduğu gibi hizmet içi eğitimin de sınırlılıkları vardır. Bu sınırlılıklar göz önüne alınarak değerlendirme ve düzeltmeler yapılırsa verilen eğitim çok daha yararlı olabilir. İhtiyaca göre eğitimler düzenlenmeli, gerekli kademede, gerektiği kadar kontenjan ayrılarak, nitelikli öğretim elemanlarına eğitim verme görevi verilerek çalışmalar yapılmalı, bu sayede katılımcılarda da istek uyandırılmalıdır.

Bunlar göz önünde bulundurularak hizmet içi eğitimin sınırlılıkları;

1- Eğitim ihtiyacı, amacı saptanmadan yapılırsa yarar sağlanamaz. Hizmet içi eğitim etkinlikleri personelin yeterliğiyle beklenen yeterlik arasında farkı ortadan kaldırmak üzere planlanır. İhtiyaç duyulmadan ve amaç belirlenmeden yapılan eğitimin değerlendirilmesi tam olarak yapılamaz. Böyle bir durumda değerlendirme yapılmayacağına göre, eğitimin yararı ve etkinlik derecesi saptanamaz ayrıca hakkında bir yargıya varılamaz.

2- Bireyin amacı ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan yapılan eğitimden olumlu sonuç alınamaz. Yapılan eğitimde temel amaç kurumsal yararlar sağlamaya dönük olur. Ancak eğitilen bireyin isteklendirilmeden, ekonomik, sosyal ve duygusal ihtiyaçların karşılanmasını sağlayamayan veya kolaylaştırmayan bir eğitim programının diğer boyutları çok iyi olsa da başarı sağlanamaz. Hizmet içi eğitim programına katılacak olan bireyin “benim bu çalışma sonunda kazancım ne olacak?” sorusuna, kendini az da olsa doyurabilecek bir yanıt verebilmesi gerekir.

3- Hizmet içi eğitim programı, personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun olmadığında başarı sağlanamaz. Eğitim programına katılacak yetişkinlerin öğrenim dereceleri, işteki özgeçmişleri, yaş grupları ve eğitim ihtiyaçları göz önünde tutulmadan hazırlanan programın uygulanması olanaksızdır. Öğrenim kademeli olarak basitten zora, yalından karmaşığa doğru yapılmalıdır. Bu kural dikkate alınmadan yapılan eğitim yararlı olmaz

4- Birey hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmıyor ve hizmet içi eğitimi benimsemiyorsa başarılı bir öğretim yapılamaz. Bireyin eğitime karşı istek duyması ve ayrıca yararına inanması için somut örneklerle, başkalarının ilerlemesine nasıl katkıda bulunduğunu, iş güvenliği ve gelir sağladığını görmesi gerekir.

5- Gerekli potansiyele sahip olmayan bireylere yapılan eğitimle başarı sağlanamaz. Hizmet içi eğitim personelinin gizli kalmış yeteneklerini ve potansiyelini geliştirir, ancak yeni bir potansiyel yaratamaz. Bir bakıma personel politikasının yapısal eksikliği ile ilişkili olan bu durumlarda, yetiştirilen personelden beklenen başarı ve iş verimi sağlanamaz.

6- Hizmet içi eğitim kurumda yalnız bir alan ve kademedede yapılmış ise beklenen yarar sağlanamaz. Hizmet içi eğitim çeşitli kademelerde bulunan personelin yapacağı iş ya da görevi ile ilgili bilgi ve beceri yanı sıra iletişim, işbirliği ve koordinasyon tekniklerinin geliştirilmesi beklenir. Bir alan veya kademedede çalışanların yetiştirilmesi, iletişimin sağlanmasına olanak vermez ve bu nedenle de beklenen sonuç alınmaz.

7-Hizmet içi eğitimde görevin gerektirdiği nitelikte öğretici elemanlar görevlendirilememişse başarılı öğretim yapılamaz. Eğitim programına katılan yetişkin, zamanın değerlendirilmesini, sarf ettiği çabanın karşılığını almak ister. Öğretici eleman gerekli yeterlikleri kazanmamış ise yetişkinin öğrenme ihtiyaç ve arzusunu karşılayamayacak ve öğrenim istenilen düzeyde olamayacaktır. Atay'a göre vurgulanması gereken nokta, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin yalnızca kuramsal bilginin aktarılmadığı, kuramsal bilgiyi tanıma, uygulama bağlamında yorumlama ve başkalarıyla paylaşma fırsatlarının sunulduğu araştırmaya yönelik hizmet içi programlar yoluyla gerçekleştirilebileceğidir (Atay, 2003).

2.2. EĞİTİMDE DENETİM

Denetim; her şeyin olması gerektiği şekilde yürüyüp yürümediğini gözlemlemek adına performansın izlenmesidir. Herhangi bir sapmanın ciddi boyutlara ulaşmadan düzeltilebilmesi için gerekli, doğru bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır (Gümüş, 1995). Denetim sayesinde oluşan hatalar en aza indirgenerek bir sonraki uygulamada daha az hataya sebebiyet verebilir. Denetim denetlenenler adına bir sorumluluk ve yerine göre zorunluluk getirirse de yapılan uygulamaların sürekliliği ve de sağlıklı olması adına önemli bir çalışmadır.

Eğitimde denetim anlayışı, yönetime ilişkin yaklaşım ve kuramlara uygun bir değişim ve gelişim göstermiştir. Denetim bireyler ve gruplarla çalışmayı içerir. Denetimi gerekli kılan birinci unsur, yönetim literatüründe “entropy” olarak bilinen örgütün güç kaybetmesini önlemektir. Eğitimde denetimin gerekliliğini vurgulayan bir diğer unsur ise denetimin bugün artık kontrol etmekten ziyade geliştirme odaklı bir işlev içinde görülmesidir (Aydın, 1993). Denetimin sadece kontrol olmaktan çıkarılması öğretmenler üzerinde oluşan baskıların da azalmasına sebebiyet vermiştir. Kontrol olmaktan çıkıp, geliştirme amaçlı denetim yapılabiliyor olması kendini geliştirme çabasında olan öğretmenleri desteklemektedir.

Eğitimde denetim, her şeyden önce, bir fikir ve eylem bileşimi olarak kabul edilmeli, uygulanmalıdır. Denetim, çeşitli kuramlar yoluyla kestirilen sonuçları birleştiren bir süreçtir ki, belirli durumlarda istenilen sonuçlara ilişkin yargıları da içine alır (Bursalıoğlu, 2002). Denetim birden fazla maddenin kontrolü sonucunda bir süzgeçten geçirilerek sağlıklı rapor edildiğinde, yeterli dönüt verildiğinde denetlenenlere çok daha fazla verim sağlayacaktır.

2.2.1. Denetimin Amacı

Denetleme planlama ve uygulamaların hedefe ulaşip ulaşmadığının belirlenmesi, varsa eksik ve sapmaların düzeltilmesi amacıyla yapılır. Yapılan faaliyetlerden istenilen verimin alınması, beklenen fayda ve gelişimin sağlanması, faaliyetlerin başarıyla sürdürülebilmesi, sürekli ve

etkili bir denetimle sağlanabilir (MEB, 2004). Bu belirtilenlerden herhangi birinde bir eksiklik ya da kopukluk olduğu zaman, denetim zaman ve emek kaybından başka bir şey olmaz.

Eğitimde denetim, anayasanın, kanun ve yönetmeliklerin gerektirdiği vazgeçilmez bir görevdir. Öte yandan, öğretmenlerin ve yöneticilerin meslek içerisinde yetişmeleri, eğitim ve öğretimin gelişmesine yöneliktir. Denetimin en önemli amacı, öğretmene, ihtiyacı olan yardımda bulunmaktır (Öz, 2003). Öğretmen denetlendiği sürece kendinde var olan hataların ve eksiklerin daha fazla farkında olabilir. Okul yöneticisi, öğretmen ya da öğrencilerden farklı olarak üçüncü bir göz tarafından incelenmek herkese iyi gelmesede öğretmenler için bu durum büyük önem arz etmektedir.

Eğitim sisteminde denetimin amacı, eğitim hizmetlerini üreten okulun etkililiğini sağlamak ve sürdürmektir. Denetim ister okul yönetimince yapılsın isterse ilçeden bakanlığa kadar üst düzey yönetmen ve müfettişlerince yapılsın, denetimde tek amaç okulun etkililiğidir (Başaran, 1988). Sağlıklı denetimler sağlıklı okul ortamlarına temel oluşturur.

Denetim sürecinde yer alan bireylerin, denetim amacının bilincinde olmaları da gerekir. Denetimin en önemli amaçlarından biri, öğretmenlerin ve öğrencilerin görüş ufuklarını genişletmektir. Denetimin diğer bir önemli amacı da sürece katılanlarda gelişme isteği yaratmaktır. Bir şeyi çok isteme ve güdüleme, eğitim çabalarının sonucunu etkileme ve kalitesini belirlemede önemli paya sahiptir (Aydın, 1993). Birçoğumuz kendimizi birçok konuda yeterli görürüz. Ne var ki hepimiz için geçerli bir şey vardır; mutlaka eksiklerimiz olacaktır. Bir öğretmen kendisini tamamen yeterli görebilir, denetim sayesinde aslında tam olmadığını eksiklerinin de olabileceğini anlayan öğretmen kendini geliştirmeye çalışacaktır. Belirli ve sağlam amaçlar için denetlendiğinin farkında olan öğretmen denetmene yardımcı olmak ve kendisini daha fazla geliştirmek için çaba gösterecektir.

Öğretmenlerin denetimleri ise aşağıdaki amaçlarla gerçekleştirilmektedir;

1. Eğitim öğretimdeki başarı derecesi hakkında bilgi edinmek
2. Olumlu davranışlarını belirlemek
3. Görevini en iyi biçimde yapmaya özendirmek
4. Eğitim ve öğretimde birliği sağlamak için rehberlik ve yardımda bulunmak
5. Kurumda uyguladıkları öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirmek
6. Öğretim araç ve gereçlerinin sağlanmasında ve kullanılmasında yardımcı olmak
7. Öğrenci başarısının bilimsel yöntemler ile ölçülmesinde ve değerlendirilmesinde yardım etmek
8. Karşılaşılan sorunların çözümünde yol göstermek
9. Özel eğitim gerektiren öğrenciler için aldığı önlemleri geliştirmek ve yönlendirmek
10. Sınıf içindeki ve çevredeki eğitimsel liderliğini belirlemek (MEB, 2001).

2.3. MESLEKİ GELİŞİM

Mesleğe girdiği andan itibaren öğrenimi sırasında edindiği bilgi ve becerilerin uygulamada yetersiz olduğunu, çalıştığı alanla ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığını ya da öğrenimi sırasında edindiği bilgi ve becerilerin meslek yaşamında hızla değiştiğini gören kişi sürekli bir eğitime gereksinim duymaktadır (Özyürek, 1981). Mesleki gelişim kavramı durağan bir

kavram olmayıp, bireyin mesleğe başladığı günden ayrılıncaya kadar, mesleğini ilgilendiren gelişmelerin gerisinde kalmamak amacıyla sürekli olarak kendini yenilemesi ihtiyacı olarak ifade edilebilir (Hamarat, 2002, s.2). Bazen üniversitede öğrendiğimiz bilgilerin uygulamada yerinin olmadığını ya da şartlara göre uygulanabilirliğinin olmadığını görürüz bu anlamda da bireyler kendini geliştirme yoluna gider, ne yapılabileceği, bilginin nasıl karşı tarafa aktarılabilceği konusunda eğitime ve gelişime ihtiyaç duyabilirler. Öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişimin önemi büyüktür. Müfredat değişikliği, öğrenci profili değişikliği, yer değişikliği gibi nedenlerle bile öğretmen kendini geliştirme ihtiyacı hissedecektir.

Eğitimde kaliteye ilişkin beklentilerdeki değişimler, değişen toplumsal gereksinimler, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişiklikler ve de bu teknolojilerin öğretme ve öğrenme üzerindeki etkisi, öğrenci profilindeki değişim, öğretme ve öğrenmede değişen paradigmlar, öğretmenlerin mesleki gelişim gereksinimlerinin temelini oluşturmaktadır (Odabaşı ve Kabakçı, 2007).

Kendini yenilemeyen birey meslek hayatında daima diğerlerinden geride kalacak ve bir süre sonra yok olmaya mahkum olacaktır. Çağın gereklerinden olan bilgisayarın uygulamasını bilmeyen insanların bir süre sonra bu uygulamayı başaramadıklarından meslek hayatını bırakmaları bu duruma örnek olarak verilebilir.

Öğretmenlik, sürekli kendini geliştirmeyi gerektiren bir meslektir. Ancak öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için Türk eğitim sisteminin yapı, yönetim ve süreç yönlerinden yeterli olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin meslekte ilerleyebilmelerini düzenleyen bir yaklaşım bu güne kadar söz konusu olmayıp, uzmanlaşmaya ve bilime dayalı bir değerlendirilme sistemi getirilememiştir (Başaran, 2000).

Türk Eğitim Sistemi'nde öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili resmi olarak yapılan çalışmalar ilk defa 2005 yılında "Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme kanunu" ile gündeme gelmiştir. Önceki yıllarda da resmi olmamakla birlikte tartışılmıştır.

Yeterli ve etkili mesleki gelişimin gerçekleştirilmesi önemlidir. Yoksa boşuna uğraşı ve zaman kaybı oluşur Bu anlamda etkili mesleki gelişimde temel özellikler vardır. Bunlar İlğan (2012)'de aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

- Öğretim ve öğrenci performansı üzerine odaklanmak
- Planın geliştirilmesinde meslektaş denetimi, meslektaşların beraber çalışması ve işbirliği yapması,
- Emir vermeye yönelik davranışlar veya başarısızlık durumunda ceza vermeye yönelik olmasından öte esnek, deneyimsel ve risk alıcı olması,
- Mesleki gelişimin içeriği, biçimi, zamanlaması, uygulanması, değerlendirme ve diğer boyutlarında grup kararlarının verilmesi,
- Uygulamada değişim için gerekli zaman konusunda gerçekçi bir tahmin yapılması. Katılımcıların öğrenebilmek, plan yapabilmek ve yeni yaklaşımlar ile ilgili becerilerin

denenmesinde başarı sağlamak için yeterli zamana ihtiyaçları vardır. Yine katılımcıların, revize etme, tekrar deneme ve daha fazla öğrenme noktasındaki başarıları üzerinde koçların da yardımıyla yansıtma yapmaya ve çabaları için sürekli desteğe ihtiyaçları vardır,

- Okullar, okul bölgeleri, yerel topluluklar ve yüksek öğretim arasında entegrasyon ve bağlantılarının artırılması,
- Öğretmenlerden neyin beklendiğini ve onlara nasıl yardım edeceklerini bilen formal liderlerin (okul bölgesi yöneticileri, okul müdürleri ve diğer öğretim liderleri gibi) desteğinin sağlanması,
- Katılımcılar, mesleki gelişim üzerinde çalışmak ve yeni öğrenmeleri özümsemek için zamana sahiptirler,
- Katılımcılar kendi deneyimlerini ve perspektiflerini geliştirir ve bunu paylaşırlar önemli değişimlerin yapılmasında kişisel ilgilerin etkisinin farkındadırlar,

Birey, okul, okul bölgesi ve eyalet amaçları, personelin mesleki gelişimini, reformun tüm unsularının uygulanma kapasitesinin geliştirilmesi için kullanırlar (İlğan, 2012:13-14).

2.3.1. Öğretmenin Eğitim Sistemi Açısından Önemi

İçinde bulunduğumuz çağda nitelikli insan yetiştirmek çok önemli hale gelmiştir. Bu yetiştirme çabası içerisinde en önemli görev tabi ki öğretmene düşmektedir. Gibson ve Dembo (1984) akademik öğrenme için daha fazla zaman harcayan yüksek eğitimsel yeterlik duygusuna sahip öğretmenlerin öğrencilerin başarılı olması adına yardım ederek ve öğrencilerin becerilerini överek öğrencilerini daha fazla desteklediklerini, düşük akademik yeterlilik duygusuna sahip öğretmenlerin ise; öğrencileri hatalarından dolayı tenkit etme ve yapılan bir eğitimsel faaliyette çabuk sonuçlar alamazlarsa, öğrencilerden çabucak vazgeçme davranışını gösterdiklerini bulmuşlardır (Akt. Bandura, 1993; Akt. Sünbül ve Arslan, 2006). Bu bağlamda öğretmenin öğrencilere etkisinin ne derece önemli olduğunu anlayabiliriz. Öğretmen kendini geliştirmeye ve öğrenmeye ne derece açıksa öğrencilerini de eğitme ve motive etme adına o derece aktif olacaktır. Kendini akademik anlamda geliştirmeyen, yerinde sayan, yeterlilik duygusu düşük öğretmen öğrencilerine de yeterli özveride bulunmayacak gelişimleri için çaba göstermeyecektir.

Bir ülkenin geleceğini inşa eden öğretmenlerdir. Mühendisini, doktorunu, avukatını, öğretmenini, askerini, polisini, şoförünü, kısacası toplumun her kesiminde hizmet veren insan gücünü yetiştirenler hep öğretmenlerdir. Ülkelerin kaderlerinde öğretmenler çok önemli roller oynamaktadır. Öğretmenler, eğitim sisteminin en önemli ögesidir. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzurun ve sosyal barışın

sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenler başrolü oynarlar (Özden, 1999). Öğretmenlerin etki alanı çok büyüktür. Her kesimden öğrenciye ve aileye hitap etme gücüne sahiptir öğretmenler. Bu anlamda veliler ve öğrenciler de öğretmenin kalitesinin ve çabasının farkındadırlar. Kendini yetiştirme ve geliştirme anlamında yeterli özveride bulunmuyorsa öğretmen zamanla sıradanlaşır. Herkesten öğretmenlik yapmasını bekleyemezsiniz; kişisel özellikleri, özverisi, kendini geliştirmeye açık olması, öğrencilerle iletişim gücü yeterli değilse birtakım sıkıntılar yaşanması muhtemeldir. Günümüzde öğretmenlik mesleği, eğitim sektörüyle ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi-becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde uğraş alanıdır(Hacıoğlu ve Alkan,1997).Öğretmen öğrenme aracıdır, sınav yapan, disiplini sağlayan, orta sınıf ahlakının savunucusu, vekilidir. Öğretmen güvenilir kişidir, yedek velidir, öğrenci danışmanı, meslektaş ve toplumsal katılımcıdır. Bunlar öğretmene daha çok mesleği ile ilgili olarak verilen imgelerdir (Balcı, 1991). Öğretmen birtakım dersleri öğrenciye anlatıp sınıftan çıkan giden değildir. Öğretmen her haliyle her vakitte, her konuyla alakalı öğrencilere-velilere-topluma bir şeyler aktarandır. Mesleki anlamda bir şeyleri öğretmesinin yanı sıra öğrencilerin her zaman yanlarında olmasıyla güven duygusunu, eksiklerine ve problemlerine çare bulmalarıyla yakınlık duygusunu vb duyguları tadar öğrenci. Öğretmen yalan söylemezse yalan söylemenin yanlış bir şey olduğunu, öğretmen kendi ailesine saygılı davranırsa aileye saygılı olunması gerektiğini, arkadaşlarıyla samimi olurken onları kırmazsa arkadaşlarla olan samimiyetin önemini anlar öğrenci.

2.3.2. Öğretmenin Nitelikleri

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun öğretmenlerin nitelikleri ve seçimine ilişkin 45. maddesinde, "Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon yönünden aranacak olan nitelikler Milli Eğitim Bakanlığı'nca tespit olunur." ifadesi yer almaktadır (MEB, 2002).Aranan bu nitelikler öğretmenlerin ne derece öğretmenliğe hazır oldukları ile alakalı fikir de verebilir. Milli Eğitim Bakanlığına yüklenen bu sorumluluğun bir gereği olarak Mart 1999'da MEB ve üniversite temsilcilerinden oluşan "Öğretmen Yeterlilikleri Komisyonunca", "eğitme-öğretme yeterlilikleri", "genel kültür bilgi ve becerileri" ve "özel alan bilgi ve becerileri" ana başlıklarından oluşan yeterlilikler belirlenmiştir. Bu konuyla ilgili olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nca yayımlanan "Öğretmen Yeterlilikleri" başlıklı kitapta (MEB, 2002) bu yeterlilikler listesinde, çeşitli kurumların görüşleri doğrultusunda gerekli bulunan bir takım değişikliklerin yapıldığı belirtilmektedir. 12 Temmuz 2002 tarihinde yürürlüğe konan bu yeterliliklerin aşağıdaki amaçlarla kullanılacağı ifade edilmektedir.

- Öğretme yetiştirme politikalarının belirlenmesi,
- Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi,
- Öğretmenlerin seçimi,
- Öğretmenlerin denetlenmesi ve performanslarının değerlendirilmesi,
- Öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri,

- Öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi (MEB, 2002).

Bu nitelikleri kazanabilmek için hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmesi temel oluşturur. Eğitim ve öğretimden istenilen başarı ve verimliliği elde etmek için bazı şartların yerine getirilmesi gerekir. Bunlar; eğitim sistemini mükemmel hale getirme, eğitim için gerekli araç-gereçleri temin etme ve gerekli fiziki imkânları hazırlama başarı ve verimliliğe ulaşmada yeterli değildir. Çünkü eğitim sistemini çalıştıracak araç ve gereçleri kullanacak ve kullandıracak insan öğretmendir gibi şartlardır (Büyükkaragöz, Musta, Yılmaz, Pilten, 1998).

2.3.3. Nitelikli ve Etkili Öğretmenin Özellikleri

Öğretmen dediğimizde birkaç şart söyleyip bunu sağlarsa öğretmendir değilse değildir gibi bir yol izlemek yanlış olabilir. Öğretmen yeterlilikleriyle ilgili nasıl bir sınıflama yapılırsa yapılsın, bu yeterlilikler bir bütün olarak ele alınmalıdırlar. Çünkü bu yeterlilikler birbirlerini tamamlayıcı özellikler içermektedirler. Milli Eğitim Bakanlığınca saptanan ve 14 alt bölümden oluşan “Eğitme-Öğretme Yeterlilikleri”nde öğretmenlerde bulunması beklenen özelliklere bakıldığında bu durum daha iyi anlaşılabilir:

1. Nitelikli bir öğretmen, sınıfında etkili öğrenmelerin gerçekleşmesi adına öğrencilerinin özelliklerine uygun öğrenme yaşantıları sağlamaya çalışır. Ancak öğretmenin öğrencilerinin özelliklerini tanıyabilmesi için de onların gelişim özelliklerini ve gelişim özelliklerinin öğretim-öğrenme süreçlerinde nasıl dikkate alınması gerektiğini biliyor olması gerekir.
2. Etkili bir öğretmen, yalnızca gerekli planları yapmakla kalmaz aynı zamanda planlamanın gerekliliğine de inanır ve bunun gereklerini de yerine getirir.
3. Nitelikli bir öğretmen, iyi hazırlanmış bir öğretim materyalinin öğrenmeye etkisini bilir, farklı düzeylerdeki öğrencilere hitap eder, değişik özelliklere sahip materyalleri geliştirebilir ve bunları amacına uygun bir şekilde kullanabilir.
4. Nitelikli bir öğretmen, öğrenmenin nasıl gerçekleştiği, öğrencilerin bilgiyi nasıl edindikleri, becerileri nasıl kazandıkları ve etkili öğrenmelerin gerçekleşmesi için hangi yaklaşım, yöntem ve tekniklerin kullanılması gerektiğini, bu yaklaşım-yöntem-tekniklerin üstünlükleri ve sınırlılıklarını bilir.
5. Nitelikli öğretmen, öğrencilerin etkin şekilde öğrenme sürecine katılmalarını ve kendi öğrenmelerinde sorumluluk almalarını sağlar. Bunun gerçekleşmesi için de bireysel ve grup çalışmaları düzenler ve bunun öncesinde olarak öğrencilerin birbirleriyle etkileşim içinde olmalarını sağlar.
6. İyi bir öğretmen öğrencinin, beklenen davranışları ne derece kazandığını, nasıl öğrendiğini ve aksaklıklar olduğu durumlarda ne gibi önlemler alınabileceğini bilir. Değerlendirmenin öğretim sürecinin vazgeçilmez bir parçası olduğunu ve farklı değerlendirme stratejilerini kullanmak gerektiğini bilir.

7. Nitelikli öğretmen, öğrencileri güdülemede, öğrenme ve çalışma alışkanlıkları kazandırmada, meslek seçimine yönelik konularda da onlara yardım için gerekli kaynak ve yöntemlerin neler olduğu bilir.

8. Bütün öğrencilerin temel becerilerinin geliştirilmiş olması onların birer birey olarak daha etkili olmalarına yardımcı olur. Bunun bilincinde olan nitelikli bir öğretmen öğrencilerin temel becerilerini geliştirmek için gerekli önlemleri alır.

9. Bir öğretmen, hangi alanda öğrenim görmüş olursa olsun mesleğe atandığında bedensel-ruhsal ve zihinsel özellikler açısından değişik özelliklere sahip öğrencilerle karşılaşabilir. Nitelikli öğretmen özel eğitime gereksinim duyan öğrencilere, onların özelliklerine uygun özel eğitim olanaklarını ve fırsatlarını sunma konusunda gerekli donanıma sahiptir. Dolayısıyla öğrenmede özel eğitimi gerektiren alanları ve öğrenci özelliklerinin öğrenme ve performanslarını nasıl etkilediğini bilir ve öğretim etkinliklerini buna uygun bir şekilde tasarlar.

10. Okulun, çevrenin her türlü ihtiyacını karşılayan bir toplumsal kurum olduğu gerçeğinden hareketle öğretmenlerin görevlerinin yalnızca örgün eğitimle sınırlı olmadığı söylenebilir. Bu çerçevede, nitelikli öğretmen, yetişkinlerin nasıl öğrendiklerini bilir, onların kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyecek ortamları oluşturma konusunda gerekli donanıma sahiptir.

11. Öğretim sürecini daha verimli kılmanın yolunun okul yönetimiyle yakın bir konsültasyon içinde bulunmaktan geçtiği gerçeğini her öğretmenin bilmesi gerekir. Etkili bir öğretmen bunun gereklerini yerine getirir ve ders dışı etkinlikleri planlar, yönetir ve değerlendirir.

12. İyi öğretmen, mesleki ve kişisel açılardan kendisini sürekli olarak geliştirir, kendisini geliştirmeye ilgili fırsatları, olanakları araştırır ve değerlendirir.

13. Öğretmenden okulun işleyişiyle ilgili görüş ve öneriler geliştirmesi, okulun sorunlarına ilgi duyması beklenir. Bu amaçla nitelikli bir öğretmen eğitim sisteminin ve okul örgütünün yapı ve işleyişini bilir.

14. Öğretme süreçlerinde harcanan çabaların boşa gitmemesi adına öğretmenin öğrencilerinin bireysel gelişimleriyle yakından ilgilenmesi gerekir. Bu amaçla nitelikli bir öğretmen veli ve diğer ilgili kişilerle işbirliği yapmanın önemini bilir (MEB,2002).

Maddelerden de anlaşılacağı üzere öğretmen öğrencisini her türlü tanımalıdır. Öğrencinin gelişim özellikleri nedir, hangi materyalleri kullanırsa öğrencilerde daha etkili olur, hangi bilgiyi nasıl verirse öğrencilere bilgiyi daha iyi kavratılabileceğini, Fonları nasıl daha ileriye götürebileceğini, bedensel-zihinsel-ruhsal sıkıntılarla nasıl başa çıkılabileceklerini, öğretim sürecindeki eksiklerin nasıl telafi edilebileceğini bilir. Bu anlamda gerek veli ile ilişkiler, gerek okul ve çevre ile ilişkilerin önemini bilir hep daha ileriye götürme adına çabalar

gösterir, devamlı kendisini geliştirmeye açık olur. Bunları bu şekilde hisseden öğretmen de kendisindeki eksiklikleri görüp, telafi yoluna da gidecektir.

2.3.4. Öğretmen Yetiştirme

Öğretmen yetiştirme, çok boyutlu ve kapsamlı bir konudur. Öğretmen adaylarının seçimi, hizmet öncesi eğitimi, uygulama (staj) dönemi ve bu dönemdeki izleme-değerlendirme çalışmaları, hizmet içi eğitim gibi konular tümüyle öğretmen yetiştirme kavramı içine girer. Bir eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmendir. Çünkü iyi ve nitelikli bir eğitimi nitelikli öğretmenler yapar. Bundan dolayı, “Bir okul ancak içindeki öğretmenler kadar iyidir” denilebilir (Kavcar, 2002). Bu kapsamda öğretmenlerin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi adına çalışmalar yapılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme Dairesi Başkanlığı tarafından Temel Eğitime Destek Projesinin (TEDP) "Öğretmen Eğitimi" bileşeni kapsamında, öğretmenlik mesleğinin genel yeterlikleri ve özel alan yeterliklerinin belirlenmesi ile öğretmen yeterliklerinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalar doğrultusunda öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri; Kişisel ve Meslekî Değerler-Meslekî Gelişim, Öğrenciyi Tanıma, Öğrenme ve Öğretme Süreci, Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme, Okul-Aile ve Toplum İlişkileri ve Program ve İçerik Bilgisi olmak üzere 6 ana yeterlik alanı, bu yeterliklere ilişkin 31 alt yeterlik ve 221 performans göstergesi şeklinde belirlenmiştir. Belirlenen öğretmen yeterliklerinin ilk pilot uygulaması 6 ilde topla 72 okulda yapılmıştır (MEB, 2007).

3.BÖLÜM

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öğretmen geliştirme, eğitimde denetim ve hizmet içi eğitim kavramlarını ele alan yerli ve yabancı çalışmaların sonuçları özetlenmiştir.

3.1. Öğretmen Geliştirme, Yetiştirme ve Kariyer Basamakları ile ilgili Araştırmalar

Köksal (2008)'in yapmış olduğu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü yetkilileri, okul müdürleri ve öğretmenlerin yeni öğretmenlik yeterliklerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın veri kaynağını Ankara'da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen ve "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri"nin pilot uygulamasının yapıldığı okullarda görev yapan okul müdürleri, öğretmenler ve Bakanlıkta ilgili birimde çalışan yetkililer oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda; çalışmanın başında müdürlerin ve öğretmenlerin Bakanlık tarafından düzenlenen seminerlerle bilgilendirdikleri ve öğretmenlerin süreç boyunca il çalışma ekibinden destek aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Yuvayapan (2013) Eleştirel Arkadaş Grubu'nun, yansıtıcı öğretimi esas alan bir öğretmen gelişimi programı, öğretmenlerin mesleki gelişimine, onlara meslektaş dayanışması dâhilinde tecrübe ve çelişkilerini paylaşabilecekleri bir ortam sunarak, katkıda bulunup bulunamayacağını araştırmak hedeflenmiştir. Araştırmacının Eleştirel Arkadaş Grubu yöneticisi olarak katılımcı gözlemci konumunda bulunduğu 8 hafta süren bu çalışmada, 4 katılımcı yer almıştır. Veriler günlük tutma, araştırmacının saha notları, anketler ve yarı yapılandırılmış görüşmelerle toplanmıştır. Bulgular, Eleştirel Arkadaş Grubu programlarının, öğretmenlerin mesleki gelişimine onlara mesleki bilgilerini arttırma ve aynı zamanda destekleyici ve yansıtıcı bir mesleki ortamda öğretmenlik yapma olanağı sunarak katkıda bulunabildiğini göstermektedir.

Karamahmutoğlu (2014) tarafından yapılan araştırma ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine etkisinin ne düzeyde olduğunu araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bulgulara bakıldığında; yaş ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmamış, cinsiyet, okul statüsü, okul türü ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bağımlı değişkenlere

(ifadelere) verdikleri olumlu cevaplar (en fazla katıldıkları ifadeler); "Öğrenen öğretmenle, öğrenmeyen öğretmeni birbirinden ayıracak bir ödül sistemi kurmuştur." "Toplumsal sorunların tartışılacağı ortak toplantılar düzenler." "Öğretmenleri motive eden etkinlikler içindedir." ifadeleri olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri en olumsuz cevaplar (en az katıldıkları ifadeler); "Mesleki sorumluluklarını yerine getirir." "Sürekli kendini geliştirmek zorunda olduğunun farkındadır." "Sürekli kaliteyi geliştirme çabaları içine girer." ifadeleri olarak bulunmuştur.

Canpolat (2011) tarafından yapılan araştırma kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Kariyer Planlaması Ölçeği, Motivasyon Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri uygulanmış ve yapılan analizlerle bazı sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar; Kariyer basamakları uygulaması öğretmenler tarafından orta düzeyde kabullenilmektedir. Araştırmacı uzman öğretmenlerin içsel motivasyonları, normal öğretmen statüsünde olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca kariyer basamakları uygulamasının öğretmen boyutu ile; içsel motivasyon, dışsal motivasyon, normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında ise pozitif bir ilişki mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taşkaya (2007) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları biçiminde yapılandırılmasının eğitimin niteliğini artırması ve öğretmenlerin statüsünü iyileştirmesi açısından; müfettiş, öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmacı öğretmenlik kariyer basamakları yapılanması, eğitimin ve öğretmenlerin niteliğini olumlu ve olumsuz biçimde etkileyeceği sonucuna ulaşmış bu etkinin daha çok olumlu yönde olacağı ifade edilmiştir. Ayrıca öğretmenlik kariyer basamakları yapılanması, öğretmenlerin statüsünü az ama olumlu etkileyeceği araştırmacı tarafından saptanmıştır. Kariyer basamaklarında yükselme ölçütlerinden "Eğitim" ve "Etkinlikler" başlığı altında yer alan ölçütler daha çok kabul görürken, özellikle "Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı" ve "Sicil Notu" kabul görmediği saptanmış, öğretmenlik kariyer basamakları yapılanmasında çok sayıda eksiklik ve aksaklık görülmüş, öğretmenlere unvan verilmesinin olumlu ve olumsuz bazı etkileri olduğu ifade edilmiştir.

3.2. Hizmet İçi Eğitim ile İlgili Araştırmalar

Ülker (2009) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre hizmet içi eğitim, özellikle öğretmenlerin yeniliklerden haberdar olmaları için gereklidir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım bazen gönülsüz olmakla birlikte genelde gönüllü olarak gerçekleşmektedir. Katılımın gönüllü olmasının en önemli nedeni olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nın İLSİS modülünden öğretmenlerin katılmak istedikleri faaliyetlere kişisel başvuru yapabilmeleri gösterilmiştir. Hizmet içi eğitim özellikle öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimine, yeni müfredat programlarını uygulamalarına katkı sağlamaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetleri yapıldıkları yer ve zaman bakımından öğretmenler tarafından yetersiz bulunmuştur. Faaliyetler için en

uygun yer öğretmenlerin kolay ulaşabileceği görev yapılan bölge olarak gösterilirken en uygun zaman ise tatil dönemleri olarak belirtilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden alınan öneriler ışığında hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı olabilmesi için öncelikle; faaliyetlerde görev alacak öğretici kişiler yeterli olmalı, faaliyetlerin yapılacağı yer ve zaman iyi ayarlanmalıdır.

Can (2004) tarafından yapılan çalışmada özellikle geliştirme ve etkililik ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesini amaçlanmıştır. Hizmet içi eğitim, çalışanın mevcut işlerini daha iyi yapabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmayı amaçlarken gelişim, kişiyi gelecekteki işlere de hazırlamaya çalışır. Eğitim, çalışanın işini daha iyi yapabilmesi için performansını geliştirmesidir. Gelişim, eğitimden daha genel olup süreklilik içinde, çalışanın tüm boyutlarıyla geliştirilmesine yönelik öğrenme fırsatlarını içerir. Hem gelişimin hem de eğitimin amacı performans yetersizliklerini azaltmak ve üretkenlik oranını yükseltmektir. Öğretmenin performansının artması ve üretkenliğinin yükselmesi, etkililiğinin göstergelerindedir. Mesleki ve kişisel nitelikleriyle geliştirilmiş öğretmen, etkili öğretmen davranışlarını sergileyerek etkili sınıf yönetimini gerçekleştirmektedir. Bu nedenlerle öğretmenin geliştirilmesi çabaları, onun etkili öğretmen davranışlarını ortaya koymasına odaklanmalıdır.

Gülmez (2004) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerine uygulanan hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre uygulanmakta olan hizmet içi eğitim programları öğretmenler tarafından ihtiyacı karşılamaktan çok uzak ve yetersiz olarak algılanmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerin, özellikle eğitim ihtiyacının saptanmasında ve hizmet içi eğitim organizasyonlarının hazırlanmasında yetersiz olmaktadır sonucu da ortaya çıkmaktadır. Uygulanan kurslar tarafından genel olarak verimliliğin beklenen düzeyde gerçekleşmediği tespit edilirken, kurs sonucu edilen bilgi ve becerilerin müfredat programları ile uygun olarak gerçekleştirildiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Özen (2006) tarafından yapılan araştırma lisansüstü öğrenim gören öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarında kalitenin arttırılmasına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla 2004-2005 öğretim yılı bahar döneminde Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinin çeşitli lisansüstü programlarına katılan öğretmenler üzerinde yapmıştır. Çalışma sırasında niceliksel veriler likert tipi ölçek ile toplanmış olup çalışma sonucunda; öğretmenlerin çoğunlukla uygun eğitim teknolojilerinin uygun öğretme yaklaşımları, metotları ve teknikleri ile birlikte kullanımının, konu alanı uzmanlarının bu programlar için seçilmelerinin ve görevlendirilmelerinin gerektiği, öğreticilerin derslere hazırlıklı olarak gelmeleri ve hizmet içi eğitim programlarındaki değerlendirmenin programa katılanların, programın uygulanmasına ilişkin görüşleri alınarak yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Şener (2009) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlere yönelik uygulanan çeşitli hizmet içi eğitim programlarının sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerine etkisini

belirlemek amaçlanmıştır. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim programları ve mesleki motivasyon düzeyleri incelenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin kişisel özellikleri(cinsiyet,yaş, medeni durumu,eğitim düzeyi, çocuk sayısı,gelir durumu) ve mesleki özellikleri (Mesleğini sevmek,görev aşkı,mesleğin ekonomik yetersizliği,mesleğin ekonomik kısıtlılığı,mesleğin ekonomik kazançları) özelliklerini arasındaki ilişkilere de çalışmada bakılmıştır. Hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin yaşadığı en önemli sorunlara bakıldığında ulaşım %70, eğitimcilerin yetersizliği %64, konuların verimli ve canlı aktarılmaması % 64, zorunlu tutulması %57 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleklerinden memnuniyetlerinin dağılımında mesleğinden memnun olanların oranı %80,7 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin bir yıl içerisinde kaç tane hizmet içi eğitim almak istediklerinin dağılımına göre öğretmenlerin %36,8'i ise yılda iki kere hizmet içi eğitim almak istediklerini belirtmişlerdir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre mesleğin ekonomik yetersizliğine daha fazla inanmaktadır. Aynı zamanda erkek öğretmenler mesleğin kısıtlılığına kadın öğretmenlerden daha fazla inandığı görülmektedir.

3.3. Eğitimde Denetim İle İlgili Araştırmalar

Kızılkant (2011) tarafından yapılan çalışmada amaç; İlköğretim okullarında yapılan denetim etkinliklerinin öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerine katkısı algısının ne düzeyde olduğunun ortaya konulmasıdır. Araştırma genel tarama modelindedir ve 2010-2011 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 362 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Bulgular, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre; denetim etkinliklerinin kendi kişisel gelişimleri üzerindeki etkisi algısının farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Genç öğretmenlerin konuya ilişkin algıları, kendilerinden daha yaşlı olan öğretmenlerden daha olumsuz yöndedir. Sınıf öğretmenlerinin; denetim etkinliklerinin kendilerinin mesleki gelişimine katkısı konusundaki görüşleri, branş öğretmenlerinden anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Aküzüm ve Özmen (2013) tarafından hazırlanan çalışmada Türkiye’de ilköğretim okulları dikkate alınarak, eğitim denetmenlerin rollerini gerçekleştirmedeki yeterliklerine ilişkin mevcut durumu, yapılan araştırma sonuçlarından yola çıkarak, meta-sentez yöntemi ile ortaya koymaktır. Nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiş yüksek lisans ve doktora tezleri, dâhil edilme ve hariç tutulma işlemleri eşliğinde taranmış ve sonuçta 18 yüksek lisans ve doktora çalışması araştırma kapsamına alınmıştır. Bu tezlerde ulaşılan bulgular, meta-sentez araştırma yönteminin içerdiği aşamalar çerçevesinde analiz ve sentez süreçlerinden geçirilerek, belirlenen temalar eşliğinde meta sentez çalışması gerçekleştirilmiştir. Denetmenlik rollerini gerçekleştirme açısından, araştırmada ulaşılan sonuçlar, denetmenlerin, kendilerini “yüksek” düzeyde yeterli bulduklarını ortaya koymuştur. Buna karşılık, öğretmenler, denetmenleri “düşük” düzeyde; okul yöneticileri ise “orta” düzeyde yeterli görmüşlerdir. Ulaşılan sonuçlar eşliğinde birtakım önerilere yer verilmiştir.

Çelikkat ve Sağnak (2010) tarafından yapılan çalışmada amaç ilköğretim ve bakanlık müfettişlerinin iletişim stillerini belirlemektir. Veri toplama aracı olarak, Kremer-Hayon ve Wubbels (1993) tarafından geliştirilen müfettiş etkileşim anketi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, ilköğretim müfettişlerinin en yüksek düzeyde gösterdikleri ilk iki iletişim stiline liderlik ve kuralcılık, en az düzeyde gösterdikleri son iki iletişim stiline kararsızlık ve azarlayıcılık olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Bakanlık müfettişlerinin en çok kullandıkları ilk iki iletişim stiline liderlik ve kuralcılık, en az düzeyde kullandıkları son iki iletişim stiline memnuniyetsizlik ve kararsızlık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlköğretim ve Bakanlık müfettişlerinin iletişim stilleri arasında fark bulunmuştur. Bakanlık müfettişlerinin ilköğretim müfettişlerine göre liderlik, yardımseverlik/cana yakınlık ve kuralcılık iletişim stillerini daha yüksek düzeyde kullandıkları belirlenmiştir.

4.BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ile ilgili bilgi verilmiştir. Bu kapsamda araştırma modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve veri analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın modeli

Bu çalışma öğretmenlerin kendi mesleki gelişimleri ile ilgili görüşlerini incelemeyi amaçlayan nitel bir araştırmadır. Yıldırım ve Şimşek (2013), nitel araştırmayı; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel bilgi toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlamış, nitel araştırmanın başka bir deyişle, teori oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşım olduğunu ifade etmiştir.

Bu çalışma kapsamında nitel araştırma yöntemi, öğretmenlerin mesleklerine ve mesleki gelişimlerine ilişkin görüşlerini derinlemesine inceleme fırsatı verdiği için tercih edilmiştir.

4.2. Çalışma Grubu

Araştırmamızda amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Kütahya ili Dumlupınar ilçesinde görev yapan 19 öğretmenle çalışma yapılmış, veri doygunluğuna ulaşılması sebebiyle sayı sınırlı kalmıştır. Araştırma örnekleminin belirlenmesi amacıyla farklı cinsiyet, kıdem ve branşlardan öğretmenlerin araştırmaya dâhil edilmesine özen gösterilmiştir. Araştırmaya 11 kadın, 8 erkek katılmıştır. Araştırmaya katılanlardan 9 kişi 1-4 yıl arasında, 7 kişi 5-9 yıl arasında, 2 kişi 10-14 yıl arasında ve 1 kişi de 15 yıldan fazla görev yapmıştır. Araştırmaya katılan 19 öğretmenden 3'ü yüksek lisans geri kalanı ise lisans eğitimi almıştır. Öğretmenlerin 10'u lise, 9 tanesi ise ilköğretim düzeyinde görev yapmaktadır.

4.3. Veri toplama araçları

Nitel araştırmada en çok kullanılan üç tip bilgi toplama yöntemi vardır. Bunlar; görüşme, gözlem ve yazılı dokümanların incelenmesidir. Veriler gözlem, görüşme, yazılı doküman incelemesi, mülakat ve anket yoluyla toplanabilir. Bu çalışma kapsamında veriler katılımcılarla yapılan görüşmeler yolu ile toplanmıştır. Görüşme nitel araştırmalarda veri toplama amacıyla sıklıkla kullanılan bir yöntemdir ve gözlemleyemediğimiz davranışlar, duygular veya insanların etrafındaki dünyayı nasıl ifade ettiklerini öğrenmek için gereklidir (Merriam, 2013). Görüşme üç farklı çeşitte sınıflandırılabilir, bunlar yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmedir. Bu çalışma kapsamında, yarı yapılandırılmış görüşme kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntı ile ilgili bilgi vermesini sağlayabilir (Türnüklü, 2000).

Görüşme formunun hazırlanması sürecinde şu aşamalar izlenmiştir. Öncelikle araştırmacı tarafından ilgili literatür incelenerek sorular hazırlanmış, hazırlanan bu sorular Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde görev yapan öğretim elemanlarına inceletilip, uzman görüşleri alındıktan sonra görüşme formuna son hali verilmiştir. Görüşme formunda 5 temel sorunun altında toplamda 20 soru yer almaktadır. Sorulara son hali verildikten sonra araştırmacı tarafından pilot görüşmeler yapılmış, pilot görüşmeler sonucunda görüşme formuna son hali verilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilir nicel araştırmalardan farklı bakış açısına sahiptir, hatta farklı kavramlarla da ifade edilmektedir (Merriam, 2013). Örneğin, nicel araştırmalarda iç dış geçerlik ve güvenilirlik kavramları kullanılırken, nitel araştırmada inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik kavramları kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Bu çalışma kapsamında inandırıcılığı sağlamak amacıyla uzman incelemesi ve katılımcı teyidi, aktarılabilirliği sağlamak amacıyla ise ayrıntılı betimleme yöntemleri kullanılmıştır. Aşağıda kullanılan yöntemler ve süreçle ilgili bilgi verilmiştir.

Uzman incelemesi, araştırma konusu ve nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman kişilerden araştırmanın farkı boyutlarına ilişkin geri bildirim alınmasıdır. Uzman incelemesi yoluyla araştırmanın inandırıcılığını arttırmak mümkündür (Merriam, 2013). Araştırmacı, araştırmanın başlangıcından sonuna kadar, görüşme formunun hazırlanması, görüşmelerin yapılması, analiz edilmesi ve yorumlanması süreçlerinin tamamında uzman görüşüne başvurmuş, süreç içinde uzman geribildirimlerine dayalı olarak düzenlemeler yapmıştır.

Araştırmada ayrıca katılımcı teyidinde de başvurulmuştur. Katılımcı teyidi, Araştırmada elde edilen verilerin ve bu verilere dayalı olarak ulaştığı sonuçların katılımcılar tarafından teyit edilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmamızda başlangıç aşamasında katılımcı teyidi yapılmış, veriler toplandıktan sonra görüşmeler bilgisayar ortamına aktarılarak katılımcılardan verilerin doğruluğu ile ilgili geri bildirim istemiştir.

Son olarak bu araştırma kapsamında, aktarılabirliği sağlamak amacıyla ayrıntılı betimleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı araştırdığı olguyu okuyucunun gözünde canlandırabileceği kadar ayrıntılı betimlemelidir. Bu amaçla araştırmacı raporunda ham verilere yer vermelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada ilgili başlıkların altında görüşmelerden elde edilen ham verilerden örnekler sunulmuştur.

4.4. Verilerin Toplanması

Veriler amaçlı örnekleme ile seçilen 19 öğretmenin uygun olan boş dersleri için önceden randevu alınarak belirlenen saatte bir araya gelinerek toplanmıştır. Görüşmeler öğretmenin görev yapmakta olduğu okulda uygun bulunan bir oda ya da sınıfta gerçekleştirilmiştir. Bu sırada ortamın sessiz ve sakin olmasına özen gösterilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler 20-60 dakika arasında sürmüştür.

4.5. Verilerin analizi

Araştırmada görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde nitel veri analizi yöntemlerinden olan içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, toplanan verilerin derinlemesine analiz edilmesini gerektirir ve önceden belirgin olmayan temaların ve boyutların ortaya çıkarılmasına olanak tanır (Yıldırım ve Şimşek, 2005, 223-224).

Araştırma sürecinde veri analizi şu şekilde gerçekleştirilmiştir. Öncelikle ses kayıt cihazına kayıt edilen görüşmeler yazılı olarak bilgisayar ortamına (word) aktarılmış. Daha sonra verilerin daha kolay bir biçimde analiz edilmesine olanak sağlaması için görüşme metinleri her bir satırda tek bir ana fikir içeren her bir cümle bir satıra denk gelecek şekilde excel programına aktarılmıştır. Daha sonra görüşme soruları dikkate alınarak temalar oluşturulmuş ve öğretmenlerin verdikleri cevaplar gruplandırılarak alt temalar oluşturulmuştur.

Araştırmanın bulgular bölümünde görüşmelerden elde edilen ham veriler verilmiştir. Ham verilerin hangi görüşmeciye ait olduğu etik ilkeler açısından belirtilmemiş ancak görüşmecinin demografik özellikleri betimlemek açısından kodlamalar kullanılmıştır. Örneğin 25-E-2 şeklindeki kodlamada ilk rakam katılımcının yaşını, “E” harfi katılımcının cinsiyetini, ikinci rakam ise katılımcının kıdemini göstermektedir.

5.BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular araştırma problemleri dikkate alınarak başlıklandırılmış, her bir bulguya ilişkin görüşmelerden elde edilen ham verilere de yer verilmiştir.

1.Alt Problem: Öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini eksik hissettikleri alanlar nelerdir ve bu eksikliklerini karşılamak için neler yapıyorlar?

Öğretmenler mesleğe başladıkları zamandan itibaren çeşitli değişiklikler yaşamışlardır. Öğretmenlere yöneltilen sorular doğrultusunda kendilerindeki değişikliğin nedenini birçok öğretmen olumlu anlamda tecrübelerinde artış olduğunu söylerken olumsuz anlamda da yıpranma olduğunu belirtmişlerdir. Her ikisinin temelini oluşturanın ise zaman olduğunu ifade etmişlerdir. Her ne kadar tecrübelerinde artış olduğunu düşünseler de her şeye rağmen eksikliklerinin olabileceğini ve mükemmel olmadıklarını da kabul etmektedirler. Genel anlamda en fazla alan eğitimi konusunda kendilerini eksik hissettiklerini ifade eden öğretmenlerin birçoğu eksikliklerini telafi etmek için konu çalışması yaptıklarını, internet, kitaplar ve arkadaşlarından faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Mümkün oldukça zaman ayırdıklarını belirtmişlerdir. Bu alt problemle alakalı aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

- Mesleğinizin ilk yıllarından bugüne sizde neler değişti? Geçmişte nasıl bir öğretmendisiz, şimdi nasıl bir öğretmensiniz? (Biraz mesleğe başladığınız ilk yıllardan bahsedebilir miyiz? Karşılaştığınız zorluklar nelerdi?)
- Bahsettiğiniz bu değişimlerin gerçekleşmesinde neler etkili oldu?
- Öğretmenlik mesleği ile ilgili kendinizi yeterli donanıma sahip olarak görüyor musunuz?
- Kendinizi eksik hissettiğiniz alanlar nelerdir?
- Eksikliklerinizi kapatmak için neler yapıyorsunuz?
- Eksiklerinizi telafi edebilmek için ekstra zaman ayırabiliyor musunuz?
- Eksikliklerinizi kapatmak için en sık başvurduğunuz kaynaklar neler?

Araştırma kapsamında 1. Alt problemle ilgili soru bazında bulgular aşağıdaki gibidir.

1.Soru: Mesleğinizin ilk yıllarından bugüne sizde neler değişti?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere geçmişten bugüne kendilerinde ne değiştiği sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 1’de gösterilmiştir.

Geçmişten bugüne sizde ne değiştiği ile ilgili en çok öne çıkan tema “tecrübede artış” olmuştur. Katılımcılardan 8’i öğretmen tecrübelerinde artış olduğunu belirtmiş, kaygı durumlarında azalma olduğunu, ellerindeki materyallerle daha iyilerini geliştirebilmeyi öğrendiklerini, anlatılan konularda haftadan haftaya bile ilerleme kat edildiğini, öğretmenin kendini devamlı geliştirme hali içerisinde olduğunu ifade etmiştir.

Öğrencilerimle uyum sağlayabildim, kaygı durumumda zamanla azalma oldu ve şuan çok daha rahat derse giriyorum.(24-K-1)

Köylerde çalışırken eğitim materyallerine ulaşamamak bir zorluktu. Öğrencilerin hayal dünyalarının dar olması bir sıkıntıydı bunun adına gerçekleştirdiğimiz projeler oldu.(35-E-13)

6 ay oldu ama ilk iki haftada bile ciddi değişiklikler oldu. Tecrübe anlamında gayretlerimden dolayı giderek iyiye gidiyorum.(25-E-1)

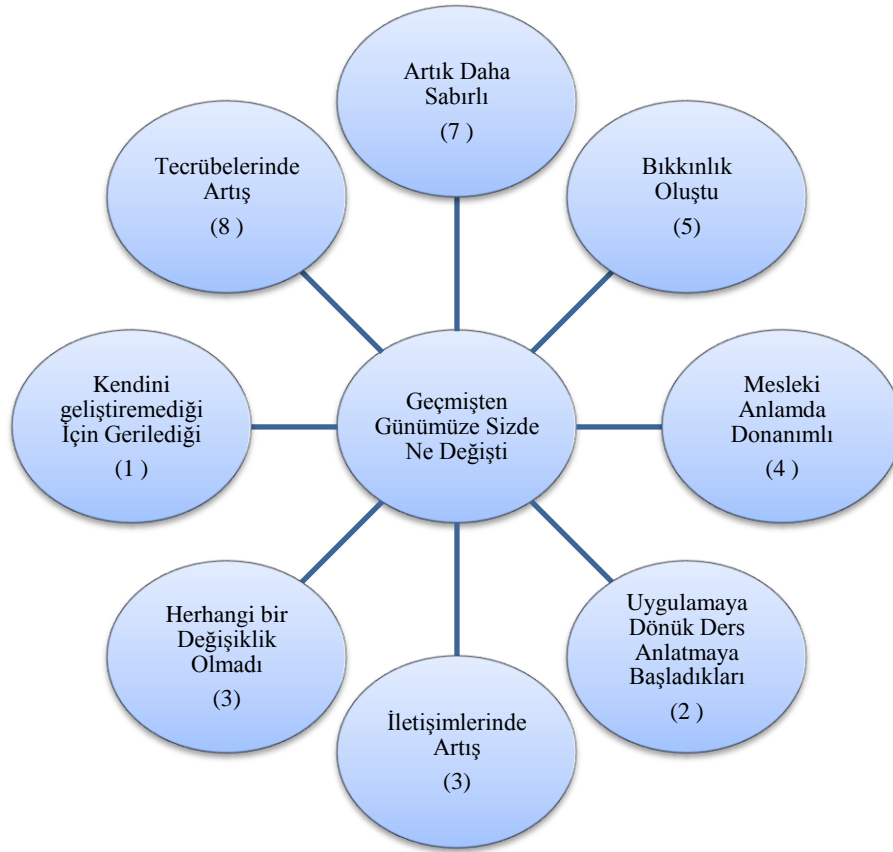
İlk zamanlarda idealist bir öğretmendim bir hızla mesleğe başlamıştım fakat zamanla bunun yerine düşünme düşünen bir işi yapmanın daha faydalı olacağını gördüm, tecrübe kazandım. Bu etkili oldu.(27-E-5)

İlk zamanlar korkularım vardı, yanlış yapar mıyım, ayağım takılırsa ne olur , iyi anlatabilir miyim gibi. Zamanla daha bilinçli derse girmeye başladım.(24-K-1)

Kötü durum benim ilk başlarda konuya hakim olamamam oluyordu ama bunun formülünü zamanla kendimi geliştirip 1-2 yıl içinde kapatmaya çalıştım şuanda da bir sorunumun olduğunu düşünmüyorum. Kendisini insan geliştiriyor ama bunu tabi kişinin kendisi istemesi gerekiyor ben hep aynı kaynağı kullanırsam, hep aynı soruları çözersem bu beni geliştirmez. Ben farklı farklı kaynaklardan hem çocuklar yararlanması hem kendimin yaralanması için kaynak taraması yaparım. Ama dediğim gibi tek düze iş yaparsan kendini geliştiremezsin.(28-E-5)

İlk başladığımız zaman tabi ki daha tecrübesiz, daha ne yapacağını bilmiyorsun, boş bir şeye bırakılıyorsun böyle bu derse girdikçe öğreniliyor o açıdan çok şey öğrendim sınıf yönetimini sağlamak açısından çok şey öğrendim. Branşım ile ilgili olsun bir konuyu daha önce farklı bir açıdan vermişsem bu açıdan da verebilirim diye kendi kendime o açıdan geliştiriyorum.(39-K-4)

Öğrencilerin bulunduğu duruma yönelik davranışınızı şekillendiriyorsunuz bu anlamda zamanla tecrübe kazandım.(35-E-13)



Şekil 1. Öğretmenlik mesleği ile ilgili geçmişten günümüze yaşanan değişiklikler

Bir diğer öne çıkan tema ise “artık daha sabırlı olmak” tır. Katılımcılardan 7’sidaha sabırlı olduklarını ifade etmiştir. Bir çok öğretmen ilk atandıkları zamanlarda öğrencilerden anlattıklarını hemen anlamalarını beklediklerini zamanla bu durumdan vazgeçtiklerini belirtmişlerdir. İlk öğretmenlik yıllarında katı kuralcı bir yapı sergileyen bazı öğretmenler zamanla daha esnek olmaları gerektiğinin farkına varıp daha esnek olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin zamanla ellerindeki öğrenciye göre şekillenip onların daha iyi öğrenmeleri için çabaladıklarını belirtmişlerdir.

İlk başladığımda biraz sinirli bir yapım vardı, çok sabrım yoktu. Okulun da öğrenci mevcudu fazlaydı bu anlamda da sabır konusunda çok tecrübe kazandım o süreçte. Öğretmenlikte sabrı öğreniyorsunuz, veliler olsun, öğrenciler olsun, idari meseleler olsun. Zamanla sabretmeyi öğrendim. Kötü bir huyum olan sabırsızlığı bu şekilde yendim. (27-E-5)

Yeni atanmış olmanın verdiği bir psikoloji vardı. Fazla sabırlıyım artık. (33-K-12)

İdareci bakımından çok zorlanmıştım. Beni sürekli stajyerliğini kaldırmam diye tehdit ediyordu işte o zaman zordu. Yeni başlamışsın öğretmenliğe, başka bir şehirdesin, hem şehre hem okula hem öğretmen ortamına uyum sağlamak zorundasın. İşte o zamanlar çok zorlanmıştım. (29-K-4)

Daha fazla sabırlıyım. (25-K-4)

Genç başladım, ilk zamanlar sabırsızdım. Öğretiyorum öğrenmeli diyordum hep. Ama zamanla öğrendim ki bu şekilde davranmamalıyım. Öğrenci ile ilgileniyorsun iki ay bir şey olmuyormuş gibi geliyor sonra bir bakıyorsun uygulamaya geçmiş. Bu anlamda sabrım çok arttı.(25-K-5)

İlk atandığımda Şırnak'ta dil problemi yaşıyordum. Bunu aşma adına ilk zamanlar öğrencilere devamlı Türkçe çizgi film ödevleri veriyordum, izletiyordum. Kürtçe bilmediğim için altına kaçırın öğrencilerim olmuştuk ilk zamanlar. Böyle olunca ben de öğrendim, öğrencilere yardımcı olma adına. Her söylediğim bir defada hemen yapılınsı istiyordum. Zamanla bunun böyle olmayacağını teoride öğrendiğimiz her şeyi sınıf ortamda uygulamaya koymanın olmadığının farkına vardım. Zamanla taşlar yerine oturdu. Öğrenci tarzlarını, algılama şekillerini de öğrendikten sonra öğrenciye göre şekillenmeyi öğrendim.(33-K-12)

Hiç çocuklarla karşılaşmamış bir insan olarak ilk senemde biraz daha ani tepkiler verebiliyordum. Ama şu an gördüğüm kadarıyla daha olgunlaştım, duruldum. Çocukları daha iyi anlıyorum. Onlarını ne yapabileceklerini ve ne yapamayacaklarını daha iyi görüyorum. Olumsuz anlamda bir değişme görmedim.Olgunlaştım zannederim.(28-K-6)

Daha idealist kuralcı bir yapım vardı.Bazı kuralların esnetilebileceğini, her öğrenciye farklı bir yaklaşım tarzı sergileyebileceğimi öğrendim.(38-K-1)

Geçmişten bugüne sizde ne değişti sorusunu 5 öğretmen bıkkınlık şeklinde cevapladılar.Velilerin, öğrencilerin ve toplumun bakış açısının bazen öğretmenleri karamsarlığa ittiğini, yoğun ders programlarının bazen yıpratıcı olabileceğini ve zamanla enerji kaybı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Bazen umutsuzluğa kapılıyorum sadece. Bu da velilerin veya halkın tepkisi çok üzüyor insanı, o yüzden oluyor. Bunun haricinde yaz tatilinde bunu yenileyip sene başında tekrar aynı geri dönüyoruz.(28-K-6)

Öğrenilmiş çaresizlik var. (28-K-4)

Olumsuz olarak; daha önce dershanecilik yaptığım için yoğun bir program olması sebebiyle yıllar beni çabuk yıprattı. Milli Eğitime başladığımdan beri bu anlamda rahatım. Haftalık tatiller de dâhil. Haftada 1 gün tatilim varken şuan 2 gün tatilim oluyor. Üniversitede anlatılanlarla test kitapları arasında iki, iki buçuk yıl kadar sıkıntı yaşadım, zamanla bunu hallettim.(36-E-9)

Enerji anlamında biraz düşüş var.(25-E-1)

Çok hareketli bir öğretmendir, yerimde duramıyordum o zamanlar ordan oraya koşturuyordum. Bir enerji vardı, 40 dk boyunca oturmadığım dersler olmuştuk mesela. Bu süreçte bu enerji azaldı.(28-K-4)

Geçmişten bugüne sizde ne değişti sorusuna 4 öğretmen mesleki anlamda daha donanımlı oldukları cevabını verdiler. Mesleğe yeni başladıklarında teorik olarak bildikleri bilgileri uygularken bazen zorlandıklarını zamanla daha donanımlı hale geldiklerini belirtmişlerdir.

Geçmişte kendimi özellikle mesleki anlamda yeterli görmüyordum şimdilerde bilgi anlamında daha iyiyim.(32-E-4)

Mesleğe ilk başladığımda üniversitede alınan eğitimle öğrencilere anlatılanın farklı olması sebebiyle ilk dört yıl kadar zorlandığımı söyleyebilirim. Sonrasında müfredata alıştıktan sonra zamana zaman değişimler yaşandığında biraz zorlandım. Zamanla branşımda çok daha tecrübe kazandığım için geçmişe göre daha tecrübeli olduğumu düşünüyorum.(40-K-20)

İlk zamanlar korkularım vardı, yanlış yapar mıyım, ayağım takılırsa ne olur, iyi anlatabilir miyim gibi. Zamanla daha bilinçli derse girmeye başladım.(24-K-1)

İlk başlarda öğrenciden de çekiniyordum. Şimdi ben onlara alıştım onlar bana alıştı.(25-E-2)

Geçmişten bugüne sizde ne değişti sorusunu 3 öğretmen, kendilerinde herhangi bir değişiklik olmadığını enerji anlamında da idealler anlamında da ilk günkü kadar taze olduklarını belirtmişlerdir.

Genelde öğretmenler başta daha idealisttim belli hayallerim vardı derler ama ben şu an bile ilk günkü gibi heyecanlıyım. Bunda belki de dersimin sınava yönelik bir ders olmaması, öğrencilerin bu yüzden not kaygısıyla değil de öğrenme amaçlı derse katılımının da etkisi vardır.Çünkü benim dersim meslek dersi hayata yönelik, öğrenci hayatında bunu kullanacağı için istekle dersi dinliyor.(30-E-5)

Sınıf yönetiminde hiçbir zaman bir sıkıntı yaşamadım, öğrencilerle ben öğretmenim yapacaksınız modunda değil de ağabey kardeş tarzında yaklaştığımda öğrenciler bu konuda beni daha iyi anlarlar ve sıkıntı yaşamam.(32-E-4)

Sınıf yönetimi konusunda ses tonumun yüksek olmasının faydasını çok gördüm bu anlamda sınıfta hakimiyet konusunda sıkıntı yaşamadım.Enerjim hiç azalmadı.(40-K-20)

Geçmişten bugüne sizde ne değişti sorusunu 3 öğretmen, iletişimlerinde artış olduğunu önceye göre çok daha sosyal bir yapılarının olduğunu, farklı öğrenci ve veli profili tanıyarak insanlarla iletişimin arttığını belirtmişlerdir.

İletişim gücüm arttı, insanlarla iletişim kurarken zorlanıyordum bazen, sınıf ortamında şuan iletişimim çok arttı bu anlamda geliştım.(36-E-9)

İletişim arttı, bilgilerim arttı.(32-E-4)

Çok fazla değişim yaşadım. 8 yıldır çalışıyorum. Farklı öğretmenlerle, öğrencilerle, velilerle karşılaşınca hayata bakış açım değişiyor. Daha sosyalleşiyorsun. İletişimin daha kuvvetli oluyor. (30-K-8)

Geçmişten bugüne sizde ne değişti sorusunu 2 öğretmen uygulamaya dönük ders anlatmaya başladıkları şeklinde cevaplamışlardır. İlk zamanlar teoride öğrenilen bilginin aktarılmasının zorluğunu yaşadıklarını zamanla bu durumdan kurtulup uygulamaya dönük adımlar attıklarını belirtmişlerdir.

İlk zamanlarda teorik kısmındaydım. Basmakalıplıktan kurtuldum.(38-K-1)

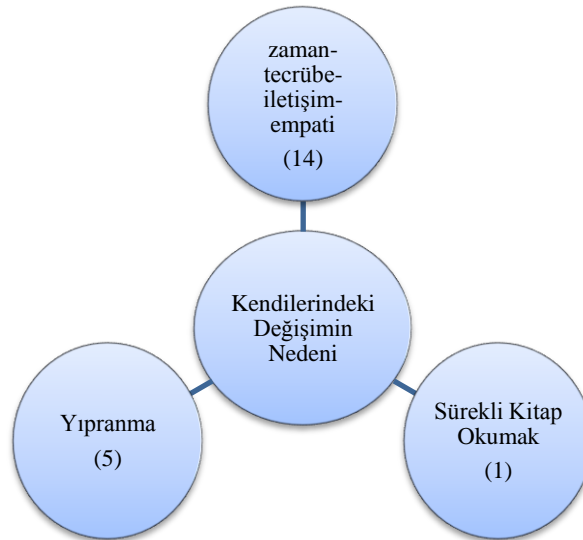
Olumsuz anlamda ben kendim için öyle bir değişiklik olduğunu sanmıyorum çünkü olumsuz giden bir durum yok. Dediğim gibi karşılaştığım ilk zorluk sonuçta her ne kadar konularında teorisini almış olsanız da bilmek ayrı bir şey bildiğinizi karşı tarafa aktarmak çok ayrı bir şeydir. Bizim üniversitede bir profesör vardı adam yurtdışında sürekli çalışıyordu ama konu anlatmaya gelince asistanı ondan daha iyi konu anlatıyordu.(28-E-5)

Geçmişten bugüne sizde ne değişti sorusuna 1 öğretmen kendini geliştiremediği için gerilediği cevabını vermiştir.

Olumsuz anlamda düşünürsek kendimi geliştiremediğimi düşünüyorum zamanla.(25-K-5)

2.Soru: Bahsettiğiniz bu değişimlerin gerçekleşmesinde neler etkili oldu?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere kendilerindeki değişimin nedeni sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Kendilerindeki değişimin nedeni

Kendilerindeki değişimin nedenini yıpranma şeklinde ifade eden 5 öğretmen öğrencilerin olumsuz tavırları, sorunlar karşısında çabalamamaları karşısında öğretmenin de bir süre sonra yıpranmaya başladığını, enerji kaybı yaşandığını bu yüzden öğretilerde değişimler olduğunu belirtmişlerdir.

Öğrencilerin tavrı, onların size geri dönmesi. Aynı konuyu anlatıyorsunuz ama her öğrenci kendi ihtiyacı olanı alıyor. Her öğrencinin yapısı farklı olduğu için farklı yaklaşmam gerektiğini öğrencilerin bana olan geri dönütünden alıyorum.(38-K-1)

Yaşın ilerlemesi ve öğrenci profili etkili. Mesela karşılaştığım öğrenciler zayıf olduğunda sen öğrenciye veriyorsun ama karşılığını alamıyorsun. Bu da zamanla öğretilerde yıpranmaya sebebiyet veriyor.(28-K-4)

Olumsuz anlamda tek değişiklik biraz enerji kaybı.(30-K-8)

Zaman, karşılaşılan sıkıntılar, farklı tarzlarda tanınan öğrenciler.(33-K-12)

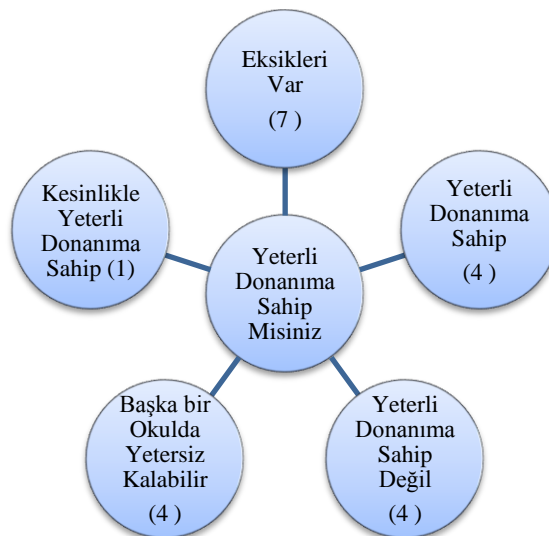
Kendisindeki değişimin nedeninin sürekli kitap okumak olduğunu belirten 1 öğretmen kitap okumanın kendini yenilemek olduğunu öğretmenin hep daha ileride olması gerektiğini belirtmiştir.

Kendimi geliştirmek için sürekli kitap okumak(30-K-8)

Kendilerindeki değişimin nedeni sorulduğunda geriye kalan 14 öğretmenden 6 sı bu değişimin nedenini zaman ve tecrübeye, 6 sı sadece zamana, 1 tanesi yalnız tecrübeye, 1 tanesi de zaman, tecrübe, iletişim ve empatiye bağlı olduğunu belirtmişlerdir.

3.Soru: Öğretmenlik mesleği ile ilgili kendinizi yeterli donanıma sahip olarak görüyor musunuz?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere öğretmenlik anlamında kendilerini yeterli donanıma sahip olarak görüp görmedikleri sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Öğretmenlik anlamında yeterli donanıma sahip olma

Kendilerini öğretmenlik anlamında yeterli donanıma sahip olup olmadıkları sorulduğunda 7 öğretmen eksikleri olduklarını, mükemmel olunmadığını mutlaka eksik yanlarının olacağını, üniversitede bazı derslerde daha kapsamlı işlendiği için bazı konularda sıkıntı yaşayabildiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin sürekli kendilerini geliştirmeleri gerektiğini hiçbir zaman şuan ki bilgilerim yeterli dememesi gerektiğini, teknolojiyi ve güncel olayları takip etmeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Hiçbirimiz mükemmel değiliz, eksiklerimiz çok fazla.(28-K-4)

Üniversitedeyken özel branşlaşmalar vardı. Bazı derslere ağırlık verildi. Bazı dersler hoca eksikliğinden vs. geçştirildi. Bazı derslerden yine benim de eksikliklerim var. Özellikle yeni Türk edebiyatı üniversitede 5 yıl boyunca doğru düzgün almadım. Bu sene bu dersi 12. Sınıflarda gördük ve ağır idi. Eksikliklerim vardı.(25-E-2)

Çok görmüyorum aslında. Matematik öğretmeni olduğum için geniş alan kapsıyor. Ama anlamayan öğrenciye nasıl anlatacağımı, nasıl verimli olacağımı biliyorum. Öğretme adına kendimi yeterli görüyorum.(27-E-5)

Yeni problemler ortaya çıkınca onun çözümleri farklı olabiliyor. O yüzden genel olarak öğretmenin kendini güncellemesi gerektiği taraftarıyım.(38-K-1)

Donanım olarak dediğim gibi zaman etkili bir konuda. Her sene bir şey değişiyor artık her sene müfredatımıza bir şeyler giriyor veya bir konu arttırılıyor, bir konu azalıyor bunları takip etmek önemli. Bunu da yaz aylarında yaptığım için veya boş zamanlarımda milli eğitim ne gibi çalışmalar yapıyor veya nasıl kitaplar çıkmış onları takip ettiğim için yeterli donanıma sahip olduğumu düşünüyorum.(28-E-5)

Hiçbir zaman için tam donanımlı olduğumu düşünmemeli öğretmen. Tamam biliyorum dediğinde yeniliğe kapatır öğretmen kendini. Bu yüzden sürekli kendimi geliştirmek zorundayım.(38-K-8)

Yer yer. Eksik olduğumuz yerler mutlaka var. Şuan derslerine girdiğimiz çocukların hazır bulunuşlukları çok farklı. Teknolojiye doymuş durumdadır, onları bir şekilde kendime çekmem gerekiyor. En basitinden sınıflarda canlıların yaşam alanlarıyla ilgili bir animasyon izleteceksiniz ama öğrenci bunu eğlence modunda izliyor. Öğrencileri bu durumdan çekebilmek zor oluyor. Orada canlılar var cansızlar var şeklinde konuşup dikkat çekmem gerekiyor. Öğrencilere medya okuryazarlığı dersi verilse öğrenciler bu konuda uyarılmış olunabilir.(33-K-12)

Kendilerini öğretmenlik anlamında yeterli donanıma sahip olarak gören 4 öğretmen üniversitedeyken iyi eğitim aldıklarını branşları ile ilgili yeterince bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir.

Ben bu anlamda kendimi branşımda üniversitedeyken çok iyi yetiştirdiğimi düşünüyorum. Öğretim kısmında bir sıkıntı yaşamadım Ama lise seviyesi benim için biraz düşük kaldığı zamanlar oldu bu anlamda üniversitede kalmayı

düşündüm burada da İngilizce de sıkıntı yaşadım. Onun dışında öğretmenlik anlamında bakınca bir sıkıntı yaşamadım.(30-E-5)

Donanım olarak yeterli olduğumu düşünüyorum. Üniversitede aldığım eğitim araştırıp kendimi eğitebilecek seviyedeydi.(24-K-1)

Bilgi açısından sıkıntılı olduğumu düşünmüyorum üniversitede yeterli eğitimi aldık. (25-E-1)

Evet görüyorum.(25-K-4)

Kendilerini öğretmenlik anlamında şuan bulunduğu okul için yeterli görüp başka bir okulda yetersiz kalabileceklerini düşünen 4 öğretmen buldukları okulun öğrenci profilini göz önüne aldıklarında kendilerini yeterli görmekteler.Daha üst seviyede öğrencilerin bulunduğu okullarda gerek müfredat farkı gerekse öğrenci farkının öğretmeni kendini geliştirmeye yönelteceğini belirtmişlerdir.

Şimdiki öğrenci düzeyine baktığım zaman yeterliyim. Ama zaman içinde karşılaşacağım öğrenci gruplarında yetersiz hissedip kendimi yenileyebilirim.(24-K-1)

İlahiyat mezunuyum. İmam hatip meslek dersleri öğretmeniyim ama şu an için din kültürü derslerine giriyorum. Din kültürünün müfredatı çok daha hafif. Şu an için yeterli donanıma sahip olduğumu düşünüyorum. Ama imam hatip derslerine girersen, o zaman öğrencilerden önce benim de çalışmam gerektiğine inanıyorum. Çünkü zaman geçtikçe insan bilgilerini unutabiliyor veya anlatmadıkça körelebiliyor.(38-K-1)

Şuan için yeterli ama daha iyi ve daha kapsamlı bir okulda çalıştığımda yetersiz olduğum zamanlar olabilir.(35-E-13)

Lise anlamında evet ama müfredat genişletilip üniversite müfredatı eklenirse eğer zorlanabilirim. Bununla alakalı geçmiş yıllarda bir sıkıntı yaşamıştı bir çok öğretmen. Bu anlamda müfredat değişimlerinde Milli Eğitimin öğretmene durumla alakalı eğitim vermesi faydalı olacaktır. Müfredatla beraber kitaplar da devamlı değişince bazen uyum sağlamada sıkıntı yaşıyorum.(36-E-9)

Kendilerini öğretmenlik anlamında yeterli donanıma sahip olarak görmeyen 4 öğretmen kendilerini mesleğin başında görüyorlar. Zamanla donanımlarının daha iyiye gideceğini, eksiklerini tamamlayacaklarını belirtmişlerdir.

Yeterlik açısından ilk yılımda olduğum için sistematik ve düzenli bir şekilde sunma adına kendimi biraz yetersiz görüyorum. Bunu da tecrübe eksikliğine bağlıyorum. Çünkü konuları ilk defa anlattığım için verim açısından eksik olduğumu düşünüyorum. Zamanla bu sorunu çözeceğime inanıyorum.(25-E-1)

Zamanla daha fazla değişip geliştireceğime inanıyorum. İlerleyen zamanlarda yüksek lisansla kendimi geliştirmek istiyorum.(24-K-1)

Tabiki de daha yeterli olmak için daha çok çalışmış, kendini vermiş olmak gerekiyor. Daha 4. yılımdayım o nedenle daha çok yolumun olduğunu düşünüyorum.o yüzden o kadarda yeterli değilim yani.(29-K-4)

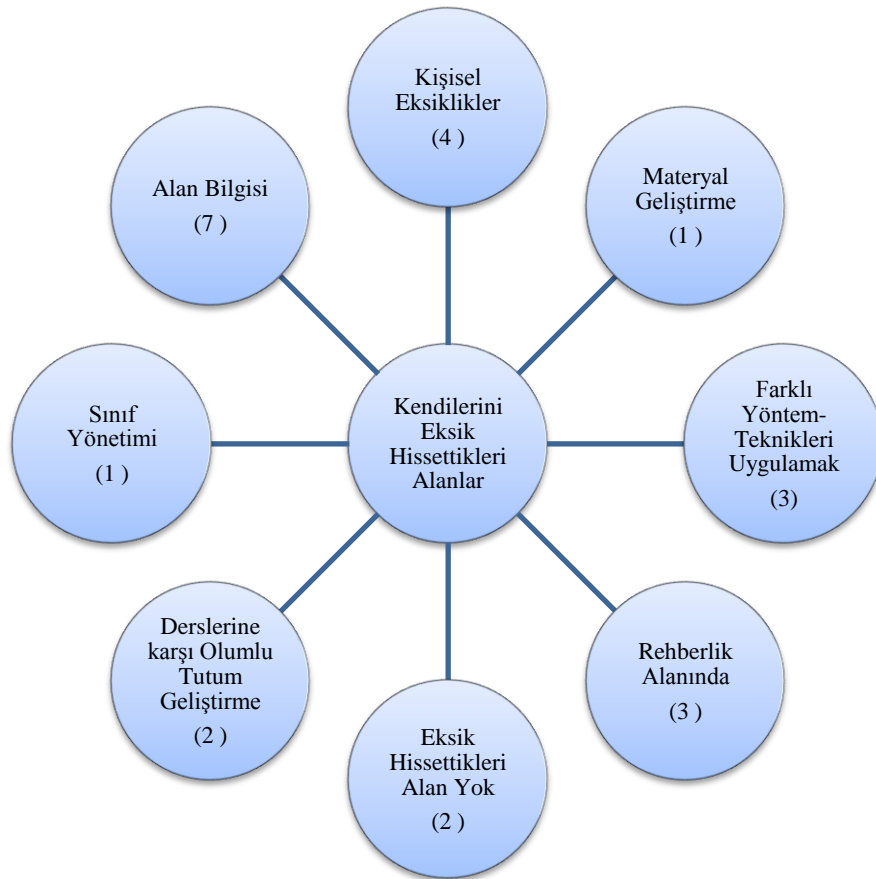
Tam olarak değil, zamanla daha iyi olacağıma inanıyorum.(25-K-5)

Kendisini öğretmenlik anlamında kesinlikle yeterli donanıma sahip olan 1 öğretmen kendini sürekli yenilediği için donanımının tam olduğunu belirtmektedir.

Kesinlikle görüyorum, hem teknoloji hem bilgi hem de kaynak anlamında yeterli görüyorum.(32-E-4)

4.Soru: Kendinizi eksik hissettiğiniz alanlar nelerdir?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere öğretmenlik anlamında kendilerini eksik hissettikleri alanlar sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Kendilerini eksik hissettikleri alanlar

Öğretmenlere kendilerini eksik hissettikleri alanlar sorulduğunda 7 öğretmen alan bilgisinde kendilerini eksik gördüklerini ifade etmişlerdir. Bu eksikliklerin birçoğunun şuan sorumlu olmadıkları ancak müfredata eklendiğinde ya da farklı bir okulda çalışmaya başladıklarında ortaya çıkacak eksiklikler olduğunu belirtmişlerdir. Bazıları zamanla köreltiklerini yeni soru tarzlarını yakalayamadıklarını bu anlamda kendilerini yenilemeleri gerektiğini ifade etmişlerdir.

Çağdaş Türk ve Dünya Tarihi konusunda eksiklerim var. Müfredata yeni eklenen bir konu ve biz üniversitede bunla alakalı bir ders almadık. Bu anlamda eksiklerimi kapatmaya çalışıyorum.(40-K-20)

Eksik hissettiğim alan; ben daha çok zooloji ağırlıklı okudum kendi alanımdan söylersem bitki konularında başlarda zorlanıyordum çünkü ben sadece üniversite 1. Sınıfta bitki konularını gördüm sonra tamamen hayvanlara geçtik bitkilerde bir eksikliğim vardı onu da zamanla sonuçta bir temel olduğu için kapattım.(28-E-5)

Alanımla alakalı sosyal bilgiler öğretmeni olduğum için tarih, coğrafya ile ilgili yeterli ayrıntı bilgiye sahip değilim, öğrenci seviyesine yetecek şekilde bilgim var. Yeri geldiğinde öğrenci daha üst düzey bir soru sorduğunda sıkıntı yaşayabiliyorum.(30-K-8)

Eksik alanlarım herkes söylemez ama üç yıldır idareciyim derslere 6 saat kadar girdiğim için biraz gerileme, körelme olduğunu düşünüyorum. Öğrenci soru getirdiğinde farklı soru tarzlarıyla karşılaştığımda eksiklerim olabiliyor.(32-E-4)

Şu an yok ama başka bir imam hatip lisesine girecek olursam dil konusunda ya da güncel meselelerde, günceli takip etmem gerektiğini düşünüyorum.(38-K-1)

Üniversite bazında baktığımızda bazı ünitelerde kendimi eksik gördüğüm oluyor.(36-E-9)

Şu anki öğrenci düzeyine baktığım zaman yeterliyim. Ama zaman içinde karşılaşacağım öğrenci gruplarında yetersiz hissedip kendimi yenileyebilirim.(24-K-1)

Öğretmenlere kendilerini eksik hissettikleri alanlar sorulduğunda 4 öğretmen kişisel eksiklikler olarak ifade etmişlerdir. Sosyal anlamda, öğrenci ile ilişkiler anlamında sıkıntılar yaşadıklarını, her öğrenciye söz vermek istediklerini ama bunu başaramadıklarını bu anlamda kendilerinin yeterli ilgi gösteremediklerini ve öğrencilerle kurulan diyalogda bazen esprili olmak gerektiğini ama bunu başarmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Öğrencilere çok fazla ilgi gösteremiyorum, öğrenci grubumda her biri söz almak istiyor ders içerisinde bu anlamda biraz sıkıntı yaşıyorum.(24-K-1)

Daha çok sosyal anlamda eksiklerim var teknik anlamda değil de. Öğrenci ile ilgili ilişkiler açısından sosyolojik ilişkiler.(30-E-5)

Yumuşak yüzlü oluşum bazen sıkıntı olabiliyor.(35-E-13)

Esprili bir öğretmen olmadığımı düşünüyorum, bu anlamda biraz daha esprili olsam daha etkili olabilirim belki. Gerçi bunda derslerin içeriklerinin yoğun olması da etkili.(40-K-20)

Öğretmenlere kendilerini eksik hissettikleri alanlar sorulduğunda 3 öğretmen farklı öğretim yöntem-tekniklerini uygulayamadıklarını, uygulama anlamında sıkıntılar yaşadıklarını bu anlamda üniversitede yeterli eğitim almadıklarını belirtmişlerdir.

Öğrendiğimiz öğretim yöntem tekniklerini uygulayamıyorum, farklı etkinlikler uygulamam gerektiğini düşünüyorum, daha çok düz anlatım tekniğini kullanıyorum.(24-K-1)

Eksik olduğumuz yerler mutlaka var. Birbirinden farklı yöntem teknikleri öğrenmeye çalışıyorum.(33-K-12)

Yöntem teknik açısından kendi branşım ile ilgili biraz eksikliğini yaşıyorum hani bir seminer olmadı üniversiteden sonra bunun için ekstra bir eğitim olmadı.(29-K-4)

Öğretmenlere kendilerini eksik hissettikleri alanlar sorulduğunda 3 öğretmen rehberlik alanında kendilerini eksik hissettiklerini, ergenlik çağındaki çocuklarla iletişim kurmada sıkıntı yaşadıklarını, rehber öğretmenin olmadığı zamanlarda ne yapacakları ile ilgili fikir yürütmede zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Rehberlik açısından rehberlik öğretmeni olmadığında öğrencilere yardımcı olabilmek gibi eksiklerim var.(30-E-5)

Rehberliği söyleyebiliriz kısmen.(25-K-5)

Sınıf bazında olabilir. 9. Sınıflara göre 12. Sınıfları idare etmek daha kolay. 9. Sınıfların çocuklukla ergenlik arasında geçiş evresinde oldukları için onları idare etmekte zorlanabilirim.(25-E-2)

Öğretmenlere kendilerini eksik hissettikleri alanlar sorulduğunda 2 öğretmen eksik hissettikleri alan olmadığını zamanla kendilerini daha iyiye gittiklerini belirtmişlerdir.

Sınıf yönetiminde yeterli görüyorum kendimi. Zamanla daha iyiye gidiyor, çok ciddi sıkıntılar yaşamıyorum(25-E-1)

Eksik hissettiğim bir alan yok.(25-K-4)

Öğretmenlere kendilerini eksik hissettikleri alan sorulduğunda 2 öğretmen öğrencilerde derslerine karşı olumlu tutum gerçekleştirme konusunda sıkıntı yaşadıklarını, öğrencilerin derse hazırlıksız geldiklerini böyle olunca da öğretmende şevkin kırıldığını, bunun olmaması adına öğrencilerdeki önyargıları kırmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Matematiğe karşı çok büyük önyargı var. Bu önyargıyı yenmeye çalışıyorum öğrencilerde. Öğrencilere anlattığım konuyu çok zor bir soru sormuş gibi gösterip çok kolay çözümü olduğunu göstererek önyargılarını yıkmaya çalışıyorum çocukların.(27-E-5)

Alanımda ya da sınıf yönetiminde ise kısmen yeterli görüyorum kendimi. Eğlenceli ders işlendiğinde öğrencilerin hoşuna gidiyor fakat her ders buna uygun olmayabiliyor. Bir de öğrencinin hazır olmasıyla alakalı bir durum. Urfa'daki öğrencilerim verilen görevi yerine getirip hazırlıklı geliyordu. Şimdi bunu çok göremeyince öğrencilerle etki-tepki azalıyor. Böylelikle de öğretmen kendini yenilemek yerine körelebiliyor. Öğrencilerin öğrenmediğini gördüğümde bazen mücadele ediyorum bazen de umursamıyorum. Belki girdiğim ders saatinden belki yeteri kadar zaman ayıramadığım için böyle oluyor.(28-K-4)

Öğretmenlere kendilerini eksik hissettikleri alanlar sorulduğunda 1 öğretmen materyal geliştirme alanında sıkıntı yaşadığını, öğretmenin her durumda materyal geliştirebilmesi gerektiğini bu anlamda sıkıntı yaşadığını belirtmiştir.

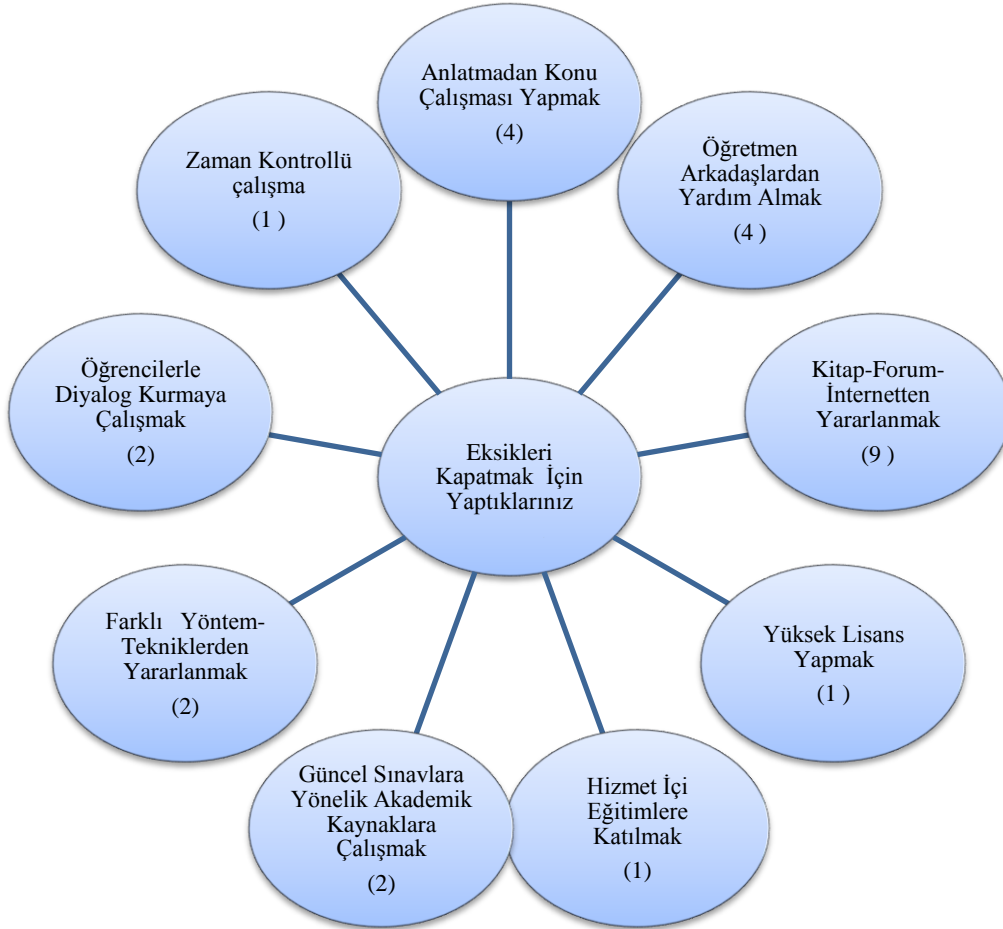
Bir öğretmen her zaman kendi materyallerini oluşturabilmelidir. Bu konuda biraz eksikliğim var.(35-E-13)

Öğretmenlere kendilerini eksik hissettikleri alanlar sorulduğunda 1 öğretmen sınıf yönetimi alanında problemi olduğunu bazı sınıflarda öğrenci idaresi adına problemler yaşayabildiğini, bu anlamda sabrının tükendiğini ifade etmiştir.

Sınıf yönetiminde her sınıf aynı değil. Bazı sınıflarda çok yeterli olduğumu görüyorum. Bazı sınıfta çok yetersiz olduğumu görüyorum. Bu da şöyle oluyor. Öğretmenin biraz daha sabırlı olması gerekiyor. Siz kendinizi ne kadar sabırlı da görseniz, yeri geldiğinde sabırlı olamıyorsunuz. İnsanız sonuçta sinirlenebiliyoruz bazen. Ama bazı sınıflarda eksik görüyorum kendimi.(38-K-1)

5.Soru: Eksikliklerinizi kapatmak için neler yapıyorsunuz?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5. Eksiklerini kapatmak için neler yapıyorlar

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulduğunda 4 öğretmen derisi anlatmadan önce konu çalışması yaptıklarını, konuları anlatmadan önce kendilerinin özümstediklerini belirtmişlerdir.

Derse girmeden bir gün önce görsellere ağırlık vererek etkinlikler hazırlıyorum, notlar hazırlıyorum.(32-E-4)

Öğrencilere gereken bilgiyi sağlıklı şekilde verebilmek için önce ben özümseyorum tamamen konuya hâkim oluyorum daha sonra öğrencilere aktarıyorum.Derse girmeden önce mutlaka konu ile ilgili çalışmalar yapıyorum(40-K-20)

Mümkün olduğu kadar eksik olduğum nokta varsa konular geldiğinde benim bilmediğim bir konu var. Örnek veriyorum teknolojik aletler ünitemizde eksik olduğum noktaları bir şekilde kendim tamamlıyorum ve derse o şekilde geliyorum

ve bu benim kendimi de yenilememi sağlıyor bir açıdan. Çocuklara da faydası oluyor diye düşünüyorum.(28-K-6)

Yeni olduğum için her konuyu ilk defa uygulamada anlatmış oluyorum. Bir sonraki anlatışında bir önceki anlattığımda eksiklerimi kapatmaya çalışıyorum.(24-K-1)

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulduğunda 4 öğretmen diğer öğretmen arkadaşlardan yardım aldıklarını, yaşanan sorunlarla ilgili fikir aldıklarını ve çözüm önerileri üretmemeye çalıştıklarını belirtmişlerdir.

İnternette araştırma yapmaya çalışıyorum, başka arkadaşlarıma sormaya çalışıyorum nasıl yapıyorsunuz diye.(29-K-4)

Arkadaşlarla sürekli konuşur, yaşanan durumlarla ilgili fikir alırım.(35-E-13)

Öğrencilerle iletişim, davranışlar, öğrenciye yaklaşım açısından sıkıntıları öğretmenlerle konuşmayı daha çok seviyorum. Şöyle bir durumla karşılaştım siz bu durumda ne yaparsınız gibi konuşarak öğretmenlerden yardım almanın daha faydalı olacağına inanıyorum.(27-E-5)

Öğretmen arkadaşlarla sıkı sık konuşarak şurada ne yapılabilir şeklinde fikir alışverişi yapıyoruz. Böylelikle sürekli kendimizi yenilemiş oluyoruz.(33-K-12)

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulduğunda 3 öğretmen kitaplardan yararlandıklarını, 3 öğretmen kitap okuyup etkinlik incelediklerini, 3 öğretmen de internet-kitap ve forumlardan yararlandıklarını belirtmişlerdir.

Psikoloji ile ilgili kitaplar okuyup, psikoloji ile ilgili programlar izlemesi gerekiyor. Ben bunun psikoloji ile çözülmesi gerektiğine inanıyorum. Çünkü insan psikolojisine inerseniz çocuğun neyi neden yaptığını kavarsanız çözüme daha çabuk ulaşılır diye düşünüyorum.(38-K-1)

Kitaplardan yararlanıyorum.(33-K-12)

Farklı kitaplardan bilgi almaya çalışırım.(35-E-13)

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulduğunda 2 öğretmen öğrencilerle iletişim konusunda sıkıntı yaşadıkları için öğrencilerle diyalog kurmaya çalışarak eksiklerini kapatmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Öğrencileri tanımakla da çok alakalı.Çocuk neden öyle davranıyor, dersi baltalıyor bir yerde ve neden böyle yapıyor. Kimisi tamamıyla ilgi çekmek için yapıyor, kimi o konuları zaten biliyor, bildiği için sıkılıyor. Bir diğeri konuya tamamen yabancı hiç ilgisini çekmiyor.(38-K-1)

Sınıf yönetimi bazında öğrencilerle diyalog kurmaya çalışıyorum.Disiplin sorununu diyalogla çözmeye çalışıyorum. (25-E-2)

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulduğunda 2 öğretmen farklı yöntem-tekniklerden yararlanmaya çalıştıklarını, farklı görsellerden yararlanıp derslerini daha kalıcı ve verimli işlemeye çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Farklı teknikler kullanma adına bulabildiğim zamanlarda videolar, soru-cevap, görsellerden yararlanıyorum.(24-K-1)

Sınıf yönetiminde bir şekilde öğrencilerin sizi dinlemesini sağlamanız gerekiyor benim dersim görsel bir konu sınıf yönetimi aynı zamanda öğretim yöntem tekniikle birleşirse etkili olur. Ben sadece tahtaya yazı yazarak dersi anlatsam veya posterler üzerinden anlatsam bunun arasında bir uçurum oluyor sınıf yönetimini sağlamakta bir yerde sizin ders konusundaki becerinize kalıyor.(28-E-5)

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulduğunda 2 öğretmen kendilerini yenilemek ve eksiklerini kapatmak için güncel sınavlara yönelik akademik kaynaklara çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Akademik kaynaklarımla beraber sınava yönelik çıkmış güncel yayınları ders açısından takip etmeye çalışıyorum.(25-E-2)

Düzenli olarak dersimle alakalı yapılan sınavlara giriyorum. Seviyemi ölçmeme ve değişiklikler var mı yok mu karşılaştırma yapabiliyorum.(25-K-4)

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulduğunda 1 öğretmen eksiklerini kapatmak için hizmet içi eğitimlere katıldıklarını belirtmiştir.

Hizmet içi eğitimler etkili oluyor.(33-K-12)

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulduğunda 1 öğretmen eksiklerini kapatmak için yüksek lisans eğitimi aldığını belirtmiştir.

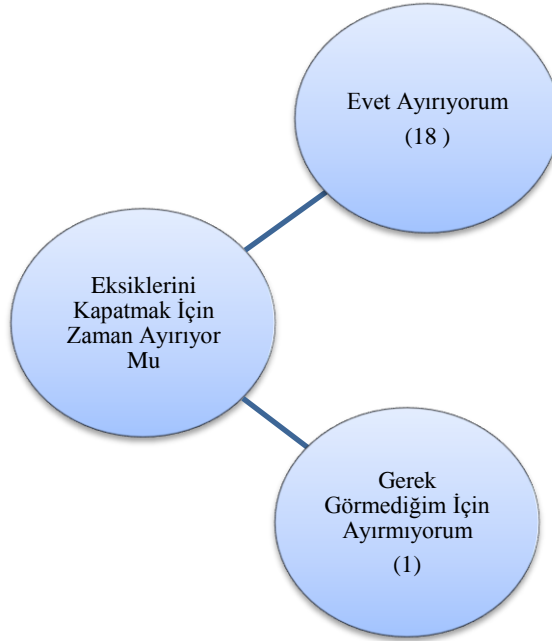
Alanımla ilgili yüksek lisans yapıyorum(33-K-12)

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için neler yaptıkları sorulduğunda 1 öğretmen eksiklerini kapatmak için zaman kontrollü çalışmaya gayret ettiğini belirtmiştir.

Zaman kontrollü yaşamaya, ders anlatmaya çalışıyorum.En büyük sıkıntım zamanla ilgili.(24-K-1)

6.Soru: Eksiklerinizi telafi edebilmek için ekstra zaman ayırabiliyor musunuz?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere eksiklerini kapatmak için ekstra zaman ayırıp ayırmadıkları sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6. Eksiklerini kapatmak için zaman ayırıyor mu?

Eksiklerini kapatmak için ekstra zaman ayıran 18 öğretmen okul dışında boş vakitlerinde, yaz tatilinde, ay ay yaptıkları çalışma programı yaparak ve fırsat buldukça kitap okuyarak telafi ettiklerini belirtmişlerdir.

Evet ayırabiliyorum. Genelde okul dışında oluyor bu vakit. Okulda boş vakitlerimde ancak sınav kâğıdı okuması, öğrencilerle ilgilenme, evrak işi vb. ile ilgilenince okulda vaktim kalmıyor.(28-K-4)

Evet, ayırmaya çalışıyorum. İlk yıl olduğu için hazırlanmadan derse gelmem.(25-E-1)

Evet, ayırıyorum, ne kadar yoğun olsam da hazırlıyorum.(32-E-4)

Ders konusunda evet ay ay hazırladığım programım var.(25-E-2)

Ayırlıyorum. Kitap okumayı seven biriyim. Alanımla ilgili kütüphanemi yeniliyorum. Fırsat buldukça onunla ilgili kitaplar okuyorum. Daha önce böyle sorunu olanlar çözümü nerde bulmuş, diğer meslektaşların tecrübesinden yararlanırım.(38-K-1)

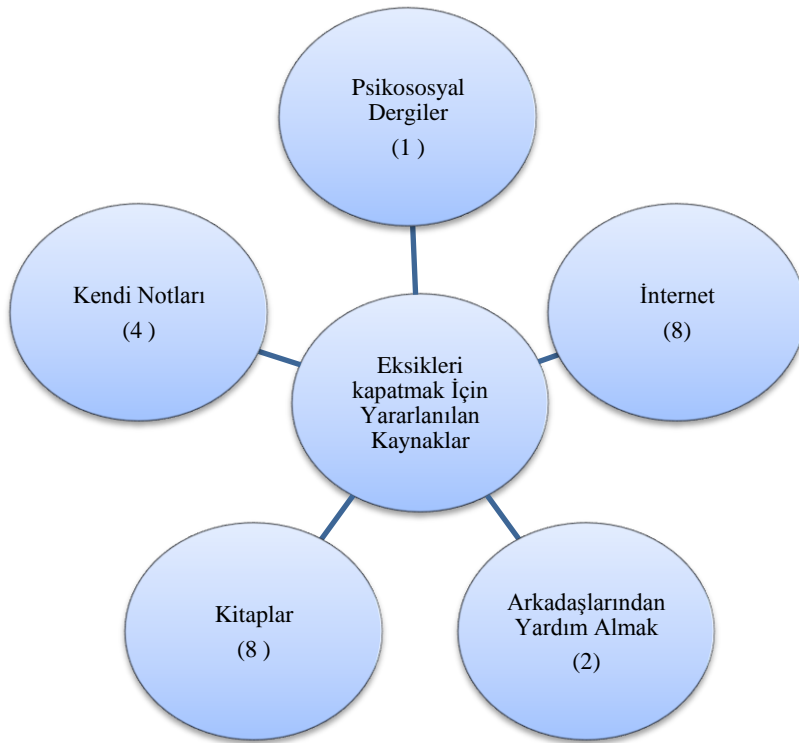
Yazın ayırıyorum. Okul zamanında zaten bunu yapsanız size yararı olmaz. Ekstra zaman şu her öğretmen ben buna inanıyorum öğretmenim diye ben bu konuyu biliyorum diye geçinmemesi gerekiyor. Sen bu konuyu anlatacaksan yeni bir üniteye başlayacaksan oturup bir gün veya birkaç gün önceden senin o konuyu tekrar etmen gerekiyor. Sonuçta öğretmenlerde insan bir yerlerde bir şeyler unutulabiliyor. Yani öğretmen derse çalışıp gelmeli ki çocuğa da o konuyu hiçbir eksiksiz anlatabilsin.(28-E-5)

Eksiklerini kapatmak için ekstra zaman ayırıp ayırmadıkları sorulduğunda 1 öğretmen mevcut öğrenci profili nedeniyle şuan için ekstra zaman ayırmadığını belirtmiştir.

Şuan gerek duymuyorum, mesleki anlamda öğrenci açısından.(36-E-9)

7.Soru: Eksikliklerinizi kapatmak için en sık başvurduğunuz kaynaklar neler?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere eksiklerini kapatmak için yararlanan kaynaklar sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 7’de gösterilmiştir.



Şekil 7. Eksikleri kapatmak için yararlanan kaynaklar

Eksiklerini kapatmak için yararlandıkları kaynağın internet olduğunu söyleyen 8 öğretmen internetteki videolardan, görsellerden ve forumlardaki öğretmen arkadaşların bilgilerinden faydalandıklarını belirtmişlerdir.

İnternette konu anlatım videoları falan indirip izliyorum.(28-K-4)

İnternetteki forumlardaki ve okuldaki zümre arkadaşlarım.(25-K-5)

İnternette daha çok faydalandığımı söyleyebilirim.(28-K-6)

Farklı teknikler kullanma adına bulabildiğim zamanlarda videolar, soru-cevap, görsellerden yararlanıyorum.(24-K-1)

Eksiklerini kapatmak için yararlandığı kaynağın kendi notları olduğunu söyleyen 4 öğretmen bir önceki anlattığı konuya göre kendini değerlendirip konu çalışması yapıp bir sonraki aynı konuyu anlatışında eski hatalarını yapmadıklarını, kitaplardan özet notlar çıkararak kendi notlarını oluşturduklarını bu sayede de öğrencilere birden fazla kaynaktan bilgi verebildiklerini ifade etmişlerdir.

Yeni olduğum için her konuyu ilk defa uygulamada anlatmış oluyorum. Bir sonraki anlatışında bir önceki anlattığımda eksiklerimi kapatmaya çalışıyorum.(24-K-1)

Genelde internet dokümanları, kendi hazırladığım kaynaklar, notlar, sorular.(32-E-4)

En sık başvurduğum, ben daha çok kendi not hazırlığımla açıklarımı kapatırdım üniversitede şimdi de aynı yolu deniyorum.Milli eğitimin müfredat kitapları var, özel kaynaklar var bunları harmanlayıp kendim not çıkarıyorum bunları çocuklara da sene içerisinde dağıtıyorum. (28-E-5)

Şuan eksiklerim için bir şey yapmıyorum. Yeterliyim öğrencilerime çünkü. Ama farklı bir öğrenci profiliyle karşılaşp bilgilerimin yetersiz kaldığını gördüğümde şubat tatilinde yeni çıkan kitapları inceleyip kendi ders notlarımı çıkarıyorum, dört beş kitap yeterli oluyor.(36-E-9)

Eksiklerini kapatmak için yararlandığı kaynakların kitaplar olduğunu söyleyen 8 öğretmen birden fazla kitaptan yararlandıklarını, yeni çıkan kitapları takip ettiklerini, alanla alakalı kitap okuması yaptıklarını belirtmişlerdir.

Her öğretmenin branşında bazı konularda eksiğinin olduğu gibi benim de eksiklerim var. Bu anlamda yeni öğretmenin yapması gerektiği gibi kitaplardan hazırlanarak, değerlendirerek geliyorum. Farklı yayınlara ait 5-6 kaynak var bunları süzgeçten geçirerek kullanıyorum. Her birinden faydalanıyorum. Makalelerden falan pek fazla faydalanmıyorum(25-E-1)

Kitaplar, Öğretmenlikle alakalı seri halinde olan kitaplar daha çok.(33-K-12)

Yarıyıldta yeni çıkan kitapları takip ediyorum.(36-E-9)

Alanla alakalı kitap okuması yapıyorum.(28-K-4)

Eksiklerini kapatmak için yararlandığı kaynakları 2 öğretmen, eksikleri ile ilgili arkadaşlarından faydalandıklarını yardım aldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmen arkadaşlardan yardım alıyorum.(24-K-1)

İnternet ve üniversitedeki arkadaşlarım.(29-K-4)

Eksiklerini kapatmak için yararlanılan kaynakları 1 öğretmen psiko-sosyal dergiler olduğunu ifade etmiştir. Örnek olay incelemesi yaparak olaylara karşı nasıl tutum geliştirmesi gerektiğini, eksiklerini bu şekilde telafi ettiğini belirtmiştir.

Yaşanmış olaylarla ilgili örnek olay incelemesi yapıyorum karşılaşılan durumlarda neler yapılmış onu inceleyip ona göre farklı bakış açılarıyla

kendimi geliştirmeye çalışıyorum. Belirli psiko-sosyal dergileri internetten takip ediyorum. (30-E-5)

2.Alt Problem: Öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerinde okul müdürlerinin, öğretmenlerin ve denetçilerin rolüne ilişkin görüşleri nelerdir?

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri adına okul müdürlerinin rolleri ile ilgili birçok öğretmen genel anlamda ilk olarak fiziksel düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade ederken ayrıca yöneticinin yol gösterici olması gerektiğini, öğretmenlerin mesleki gelişimleri adına boş vakit oluşturulmaya çalışılması ve mesleki gelişimlerinde eksiklik görülen öğretmenleri hizmet içi eğitime yönlendirmeleri gerektiği ifade edilmiştir.

Mesleki gelişim adına öğretmenlerin birbirlerine karşı rolleri konusunda ise birçoğu öğretmenlerin birbirlerine yol gösterici olması ve rehberlik etmesi gerektiğini ayrıca öğretmenlerin birbirlerinin önerileri konusunda şeffaf ve samimi olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Mesleki gelişim adına denetmelere düşen rolü ise öğretmenler; denetmenlerin öğretmenlerde gördükleri eksikleri öğretmeni incitmeden ve yol gösterme amaçlı ifade edilmesi ve yapılan denetimlerin geçerliğinin sağlanması adına denetimlerin kâğıt üzerinde kalmaması gerektiği, çözüm odaklı denetimler yapılması gerektiği şeklinde ifade etmişlerdir.

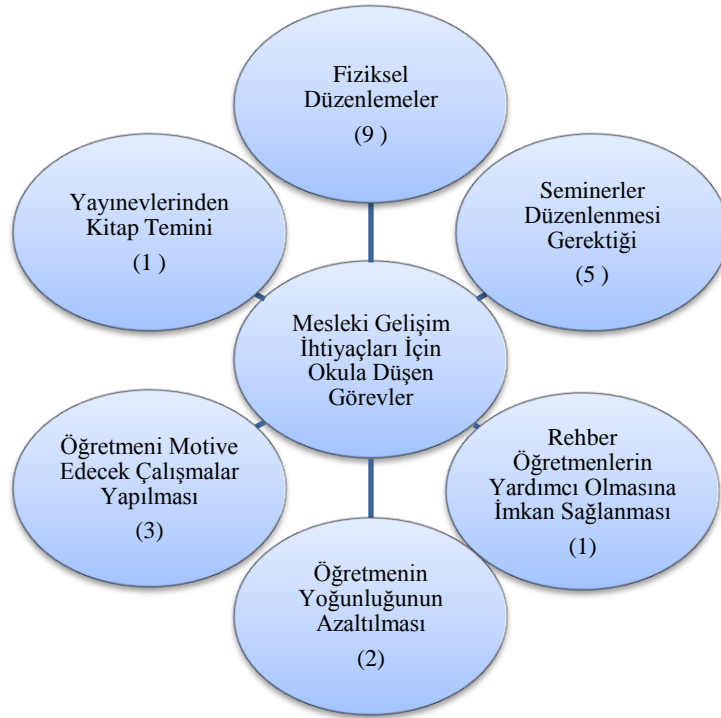
Bu alt problemle ilgili aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı karşılamak için okulunuz nasıl olanaklar sunmalı?
- Okul yöneticilerinizin sizin mesleki gelişiminizde bir rolü olmalı mı, ne yapmalılar?
- Sizin gelişiminiz ile ilgili öğretmen arkadaşlarınızın rolü ne olmalı, ne yapmalılar?
- Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı karşılamak için Milli Eğitim nasıl olanaklar sunmalı?
- Denetmenlerin rolü ne olmalı, daha iyi bir denetim için ne yapılmalı?

Araştırma kapsamında 2. Alt problemle ilgili soru bazında bulgular aşağıdaki gibidir.

8.Soru: Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı karşılamak için okulunuz nasıl olanaklar sunmalı?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere mesleki gelişim ihtiyaçlarının sağlanması için okula düşen görevleri sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 8’de gösterilmiştir.



Şekil 8. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması için okula düşen görevler

Öğretmenin mesleki gelişimini sağlaması için okulun yapması gerekenleri 9 öğretmen fiziksel düzenlemeler şeklinde ifade etmiştir. Uygulamaya dönük çalışmalar yapma adına özellikle yabancı dil dersinde dil laboratuvarı olması gerektiği mümkünse özel dil sınıfı olması gerektiği duvarlarını özel olarak süsleyebilme imkânı sağlanmalıdır. Bazı branşlarda laboratuvarın olduğu yalnız malzemelerin güncel olmadığı ifade edilmiştir. Kütüphanenin olduğu ancak yeterli donanıma sahip olmadığı iyileştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Öğrenci ve öğretmenlerin bir araya gelebileceği daha fazla vakit ayırabileceği sosyal ortamların olması gerektiği bu sayede öğrencilerin yaşadığı sıkıntılara daha rahat çözüm sunulabileceği ve öğretmenlerin mesleki gelişim adına daha iyi şeyler yapabilecekleri ifade edilmiştir. Ayrıca okulların ülke genelinde imkân eşitliğinin sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

Okulumuzda seminer salonu yok. Yeni bir bina olmasına rağmen böyle bir sıkıntımız var. Özel gün, özel hafta programlarını yapabileceğimiz bir salonumuz olsaydı Dünya Felsefe Günü vb günlerde ciddi güzellikte programlar yapıp daha kalıcı öğrenme sağlayabilirdik.(28-K-4)

Dil laboratuvarı olmalı. Uygulamaya dönük çalışmalar yok sistemimizde. Böyle bir durumda mezun edilen öğrencilerin konuşmasını bekliyoruz gerçekleştiremiyorlar. Bunun kaynağı uygulama sık sık yapılamıyor olması.(25-K-4)

Laboratuvardan hariç bir uygulama sınıfının olması isteğimdir. Meslek Liselerindeki derslerde, matematik, fizik, kimya gibi derslerde gördüğüm

eksikliklerden bir tanesi teorik bilginin pratik bilgiye dönüştürülememesi. Küçük de olsa uygulama atölyesi olsa öğrencinin öğrenmelerini daha kalıcı sağlanabilir. Öğrenciye bir ders saati teorik bilgi sunduktan sonra pratik yaptırmak daha etkili olacaktır.(30-E-5)

Laboratuvarımız var ama malzemeler yeterli ve güncel değil.(36-E-9)

İlçe olduğumuz için bölümümle alakalı fiziksel ortam sıkıntılı, bu konuda sıkıntı yaşıyorum.(24-K-1)

Özellikle yabancı dil açısından en büyük gereklilik bir kestirim ve ses sistemi, bilgisayarda sabit dursa da ben onu her sınıfa taşımak zorunda kalmasam benim için çok büyük rahatlık olacak. İngilizce sınıfımız var ama teknolojik anlamda eksikliklerimiz var. Ben sınıfımı bütün sınıflarla aynı renge boyamak istemiyorum. Çünkü yabancı dil çok renkli bir alan. Bu yüzden ona göre pano vs ayarlayabilsem, uyarlayabilsem çok daha hoş olur diye düşünüyorum.(28-K-6)

Sağlam kaynakları olan kütüphaneye ihtiyacımız var, haricinde ilçe kütüphanesi de yardımcı olmaya çalışıyor ama onların kaynakları da bir yere kadar. Biz buradan öğrenci alıp kütüphaneye götürmeyi de başaramıyoruz. Okulumuzun içinde de fiziksel anlamda yeterli bir kütüphane olsa iyi olurdu.(25-E-2)

Öğrencilerle ekstra oyun konuşma vb aktiviteler için kantinde oturma alanı, bahçede paylaşım alanı vb olsa çok daha etkili beraberlik sağlanabilir.(28-K-4)

Öğretmenin öğrenciye daha fazla vakit ayırabileceği bir ortam olabilir.(36-E-9)

İmkân açısından okulların bir standardı olmalı. İmkân dâhilinde öğretmenler ellerinden geleni sunmaya çalışıyor. Bu anlamda fiziksel şartlar iyileştirilmeli.(27-E-5)

Öğretmenin mesleki gelişimini sağlaması için okulun yapması gerekenleri 5 öğretmen seminerler düzenlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Yapılacak seminerlerin öğretmenleri durağanlıktan kurtarıp kendilerini yenilemesi gerektiğinin farkına varacağını, yapılan seminerlerin içeriklerinin dolu dolu olması gerektiğini, yapmış olmak için değil gerçekten insanlara faydalı olması amacı güdülerek seminer yapılması gerektiği, farklı programlarla öğretmenlerin motivasyonunun artırılacağını belirtmişlerdir.

Seminerlerin bu konuda faydalı olduğunu düşünüyorum. İnsan durağanlıktan kurtuluyor. Başkası ne yapmış, ya da geçenlerde bir din psikoloğu geldi. Tavrı nasıldı, öğrencilere yaklaşımı nasıldı kendime onu örnek alabildim. Milli eğitimin yaptığı seminerlerin faydalı olduğunu düşünüyorum.(38-K-1)

Okulun burada yapabileceği bununla ilgili eğitimli kişileri buraya getirebilir onlar bize seminer verebilir. Daha uzman kişiler seminer verse ve biz onlara katılsak çok güzel olur.(29-K-4)

Seminerler düzenlenmeli, mümkünse özel şirketlerle de anlaşılıp geliştirici eğitimler düzenlenmeli(35-E-13)

Okul kapandıktan sonra ve açılmadan önce ikişer hafta yapılan seminerleri çok gereksiz buluyorum. Bunun dışında önceki yıllarda uzaktan eğitim şeklinde eğitimler verilmişti. O şekilde uygulamalar olsa daha faydalı olacağını düşünüyorum.(30-K-8)

Diksiyon eğitimi, İngilizce eğitimi, eğitim programları vb gibi güncellenmesi gereken programlar yapılmalı. Bu konuda da öğretmenler desteklenmeli. Diğer kurumlarda sık sık eğitimler yapılıyorsa öğretmenlik de yapılmaması zaten büyük bir eksiklik.(25-K-5)

Öğretmenin mesleki gelişimini sağlaması için okulun yapması gerekenleri 3 öğretmen öğretmeni motive edecek çalışmalar yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenler için motivasyon sağlanması adına yapılacak çalışmalar, okulun sevimli hale getirilmesi, öğretmenin yapmak istediği çalışmalarda destek olunması öğretmeni mesleki anlamda gelişime açık hale getireceği belirtilmiştir.

Okulun teknik anlamda yeterli donanımı var. Bunun dışında mesleki gelişim anlamında öğretmeni motive edecek ekstra çalışmalar yapılabilir.(40-K-20)

Okul sevimli hale getirilebilir.(38-K-1)

Öğretmenlerin yapabileceği çalışmalar varsa ön ayak olunmalı.(35-E-13)

Öğretmenin mesleki gelişimini sağlaması için okulun yapması gerekenleri 2 öğretmen öğretmenin yoğunluğunun azaltılması gerektiğini ifade etmiştir. Çalışma şartlarının iyileştirip, mümkünse hafta içinde bir boş gün oluşturulup o günün öğretmenin gelişimi için bırakılması gerektiğini, evrak yoğunluğundan dolayı boş zamanlarında öğrencilerle ilgilenebilecekken bunu yapamadıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenin gelişimi için öncelikle uygun çalışma şartlarının sağlanması şart. Mümkün olduğunca dört güne toparlansa boş kalınan günde de öğretmen kendini geliştirme adına ekstra zaman ayırabilir.(25-E-1)

Evrak işlerini angarya olarak görüyoruz. Bu işler yüzünden öğrencilerle ilgilenemiyoruz. Öğretmenlerin üzerinden çok gerekli olmayan yükler kaldırılabilir.(38-K-1)

Öğretmenin mesleki gelişimini sağlaması için okulun yapması gerekenleri 1 öğretmen rehber öğretmenlerin yardımcı olmasına imkân sağlanması gerektiğini ifade etmiştir. Branş rehber öğretmenin derslerini dinleyebilmeyi, mikro öğretim yapabilmeyi, branş rehber öğretmenin kendi dersini dinleyebilmesini istemekte fakat ders yoğunluğundan dolayı fırsat bulunamadığını eğer buna imkân sağlarsa mesleki anlamda eksiklerinin farkına varıp kendini geliştirebileceğini belirtmiştir.

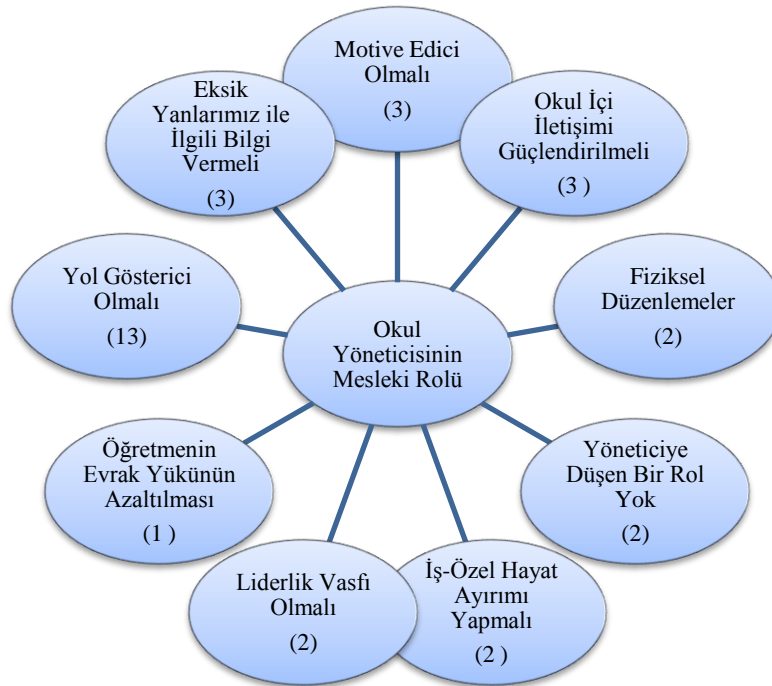
Branş anlamında verilen rehber öğretmenin derslerine girsem bu konu nasıl anlatılırı görsem daha faydalı olabilirdi. Fakat ders yoğunluğundan dolayı böyle bir şansımız yok. Rehber öğretmen verilmeli her yeni öğretmene ki veriliyor. Ama ders yoğunluğundan dolayı biraz iletişimde sıkıntı yaşayabiliyoruz. Kendi dersimi işlerken mikro öğretim uygulayıp öğretmene gösterilip eksiklerimle ilgili dönüt alabilirdim.(24-K-1)

Öğretmenin mesleki gelişimini sağlaması için okulun yapması gerekenleri 1 öğretmen yayın evlerinden kitap temini konusunda okulun yardımcı olabileceğini belirtmiştir.

Yayın evleriyle iletişim kurulup yeni çıkan kitapların takibini kolaylaştırabilirler.(36-E-9)

9.Soru: Okul yöneticilerinizin sizin mesleki gelişiminizde bir rolü olmalı mı, ne yapmalılar?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 9'da gösterilmiştir.



Şekil 9. Okul yöneticisinin mesleki rolleri

Okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulduğunda 13 öğretmen, yöneticinin yol gösterici olması gerektiğini ifade etmiştir. Mevzuatla, özlük haklarıyla, evrak işleriyle ilgili öğretmenin bilmediği yerlerde yardımcı olabilmesi gerektiği, öğretmenlere mesleki anlamda gelişimleri adına boş vakit oluşturulabilmesi gerektiği, çözüm odaklı olması gerektiği, sorunları ertelemek yerine zamanında çözüme kavuşturmaları gerektiği, yöneticilerin öğretmenlerin kalbini kazanmakla işe başlamaları gerektiği belirtilmiştir.

Ben ilk atandığımda sınıf defteri bile nasıl doldurulur bilmiyordum, evrak işlerini de bilemiyordum. Ben eksikimin farkına varıp yardım istedim. Bu anlamda öğretmen de eksiklerini belli ederse yardımcı olurlar.(24-K-1)

Tecrübe vb sıkıntılar varsa idareciye düşen herhangi bir problemi olup olmadığını öğretmene sorup, yardımcı olmak için elinden geleni yapabilecek konumda olması öğretmeni rahatlatır. Biz bu yönüyle idarecimizden çok memnunuz.(28-K-4)

İdareci olarak düşüncem bir insanın önce kalbini kazanmalıyız ki beynine girip onu ikna edelim. Bu anlamda sıkıntı yaşadığım bir öğretmenim varsa odaya çay içmeye davet ederek sohbet havası içinde problemi konuşup çözerim. Öğretmenler de anlayışla karşılırlar.(32-E-4)

Branş anlamında yöntem tekniklerle alakalı hizmet içi eğitimler olabilir.(36-E-9)

İmkân ve fırsat tanınmalı. Ama bu boş zamanın amacı öğretmene bildirilmeli. Kendinizi geliştirmeniz için böyle bir zaman ayarladık size denilmeli böylelikle süreç takibi yapılabilir. Bunun dışında öğretmende görülen eksiklikler konusunda öğretmendeki eksikliklerin dönüt alınarak kontrol altına alınması gerekir.(25-E-1)

İdari amirimiz oldukları için bizimle daha iyi ilgilenebilmeliler. İdari işleyle alakalı bizi yönlendirebilirler. Mesleki anlamda kendimizi geliştirmemiz adına faaliyetlerde bulunabiliriz.(30-K-8)

Örnek olmalı. Benim gözümdeki yönetici her şeyiyle kendini geliştirmiş öğretmenlere ve öğrencilere örnek olan birisi olmalı.(25-K-5)

Bize hep şunu öğretmişti müdürümüz ne kadar sıkıntı yaşarsanız yaşayın dışarıda burada öğretmensiniz o öğrenciler sizde şekillenecek derdi hep, biz de buna alışmıştık. Kapıdan içeri girince bambaşka bir hal alıyorduk.(33-K-12)

Onların rolü daha çok beni sınıf içi ve sınıf dışı ihtiyaçlarımda desteklemeleri benim için çok önemli oluyor kesinlikle. Bu konuda çoğunlukla tabi ki olumlu şeyler görüyoruz fakat dediğim gibi devlet okuluyuz ve çok fazla imkânımız yok. Olsa kesinlikle çok daha iyi olacaktır diye düşünüyorum.(28-K-6)

Bana yol gösterebilecek güveniyle gelmeli. İş çözüme kavuşturacağını bilerek gelmeli.(38-K-1)

Disiplinli olmalı, kuralları olmalı. Öğretmenlere yön verebilmeli.(33-K-12)

Öğretmen bir derdi olduğu zaman çözüme kavuşması gereken bir şey olduğu zaman idareciye söylediği zaman evet bununla ilgilenecek beni başından

savmayacak, tamam hallederiz deyip beni başımdan savması benim bir daha o kişiye gitmememi sağlar.(38-K-1)

Hizmet içi eğitimler düşünülebilir, eğitimler düşünülebilir.(36-E-9)

Okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulduğunda 3 öğretmen, yöneticinin kendilerinde gördükleri eksik yanları ile ilgili bilgi verebileceğini ifade etmiştir. En uygun biçimde öğretmeni kırmadan iyi bir diyalogla sorunun çözülebileceğini belirtmişlerdir.

Yöneticiler mesleki gelişimim için sözlü bir şekilde bana eksiklerimi anlatabilirler. Mutlaka onlara benim eksiklerim aksettiriliyordur ve yeni olduğum için beni gözlemliyorlardır. Sözlü şekilde aktarabilirler. Aslında çok da müdahale etmelerini istemem.(25-E-2)

Nasıl davranmam gerektiğiyle ilgili sınıf yönetimi ile ilgili eksiklerimle ilgili dönüt verebilir, dersimi dinleyip eksik yanlarımı bana söyleyebilir.(24-K-1)

Rolü olmalı, öğretmenlerdeki eksik yönleri genel anlamda hitap ederek bildirmeli. Kişi kişi müdahale edecek olursa öğretmenler incinebilir.(35-E-13)

Okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulduğunda 3 öğretmen motive edici olması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmeni şevklendirmek adına ne yapılması gerekiyorsa, gerektiğinde seminerler düzenlenmesi, gerektiğinde uygun bir biçimde ifade edilerek öğretmenin kendini geliştirmeye açık hale getirilmeye çalışılması gerektiği belirtilmiştir.

Seminerler düzenlenebilir. Öğretmeni en iyi şekilde kullanma adına öğretmeni şevklendirmeye çalışılmalı.(40-K-20)

İdarecinin öğretmenlere görev verirken öğretmeni kırmadan motive edici bir şekilde söylemesi gerekiyor.(38-K-1)

Tavsiyede bulunabilir. Uygun şekilde ifade eder ve ikna edici olursa ben de bu eksikliği hissedersen eksikliği telafi yoluna giderim.(25-K-4)

Okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulduğunda 3 öğretmen okul içi iletişimin güçlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenler arasında gruplaşmalara yer verilmemesi adına çalışmalar yapılması gerektiği, yöneticilerin öğretmenler arasında kıyaslama yapmaması gerektiği, öğretmenlerle iletişimin kuvvetlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

İnsanın olduğu her yerde üç kişi varsa iki kişilik gruplaşmalar oluyor. O yüzden öğretmenin dışlanmaması gerek idareci tarafından. İdare ile çalışma arkadaşları ile ilgili problemler öğretmenin hevesini kırabilir. Yoksa hiçbir öğretmen

öğrencilerine ders anlatmaktan gocunmayacaktır. Burada idarecinin rolü büyüktür. Gruplaşmalara yer vermemelidir.(38-K-1)

Karşılıklı iletişim olmalı ama gerek öğretmenlerde gerek idarecilerde iş yükü yoğunluğu olduğundan dolayı ekstra bir beklenti içerisinde olamıyorum. Öğretmenin mesleki gelişimi açısından bakarsak da iki öğretmenin kıyası vb gibi düşünsek ben genelde okulda tek öğretmen olduğum için alanında böyle bir sıkıntı yaşamadım, şuanda da iki öğretmen var alanımda. Yalnız hitap edilen öğrenci profili farklı olduğu için yine bir sıkıntı yok. (28-K-4)

Bilgimiz dâhilinde öğretmeni yönlendirmeye çalışılmalı. Öğretmenlerin kendi aralarında etkileşimi teşvik edilmeli.(27-E-5)

Okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulduğunda 2 öğretmen yöneticide liderlik vasfının olması gerektiğini disiplini ve öncülüğü ile öğretmenleri etkileyip, yönlendirici olmaları gerektiği belirtilmiştir.

İlk göreve başladığımda okul müdürüm 7 yıllık bir öğretmendi, 4 yılını idareci olarak geçirmişti. Olumsuz olarak da olumlu olarak da etkilendim. Olumsuz anlamda olması çok disiplinli birisiydi ilk zamanlar çok sıkıldım yeni atanmış olmanın verdiği halde vardı ama zamanla baktım ki bu benim için olumlu bir şey. Çok disiplinli olduğu için bu bütün öğretmenlerin uyguladığı planlı olduğu bir sistem haline geldi. Oradan aldığım disiplinle hala eylül ayındaki çalışma mutlaka eylülde yaparım, bunu bir sonraki zamana asla ertelemem. Bunu diğer öğretmen arkadaşlar da halen uyguluyorlar.(33-K-12)

İdarecinin liderlik kabiliyetini konuşturması gerekiyor diye düşünüyorum.(38-K-1)

Okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulduğunda 2 öğretmen yöneticinin iş-özel hayat ayırımı yapması gerektiğini ifade etmiştir. Yönetici her ne konu ile alakalı olursa olsun yönetici olduğunu unutmaması gerektiği, dışarıda öğretmenlere davrandığı gibi olumlu ya da olumsuz okulda o şekilde davranmaması gerektiği belirtilmiştir.

Aradaki ikili ilişkilerde dışarıdaki ile aynı olmaması lazım. Ben bir idarecinin odasına girdiğim zaman o odanın ağırlığını o kişinin taşıması lazım. Senli benli konuşmalar olmaması lazım. Seviyeyi aştığım zaman ona saygımı yitiririm. İdarecilerin de normal hayatta daha iyi anlaştığı birileri olabilir, anlaşamadığı kişi de olabilir. Bunu işine yansıtıp normal hayatla iş hayatını karıştırmamalı diye düşünüyorum. Ben o kişiyi idareciyi hiç sevmiyorsam bile, yardım için gittiğim zaman bana yardımcı olması gerekiyor.(38-K-1)

Okula girdiğinde dışarıdaki kimliğini kapıda bırakmalı. Özel hayatı öğretmenliğe ya da idareciye aksettirdiğimiz zaman görev anlamda sağlam ilerlediğimizi düşünmüyorum.(25-K-1)

Okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulduğunda 2 öğretmen yöneticiye düşen bir rol olmadığını ifade etmiştir. Mesleki gelişim adına öğretmenin çaba göstermesi gerektiği belirtilmiştir.

Yöneticiye çok fazla düşen bir şey yok branşımınla alakalı.(24-K-1)

Mesleki eğitim anlamında okulun sunacağı olanaklar dışında öğretmenin bireysel anlamda çaba göstermesi gerektiğine inanıyorum.(27-E-5)

Okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulduğunda 2 öğretmen okuldaki fiziksel düzenlemelerin yapılması konusunda etki edebileceklerini ifade etmişlerdir. Ders araç gereç temini adına çalışmalar yapılabileceği, sınıf sayısının düzenlenirse öğrencilerle daha fazla ilgilenilebileceği ifade edilmiştir.

Bu konuda uygulamalı branşlar için ders araç gereçleri eksikliği varsa bunlar tamamlanabilir.(28-E-5)

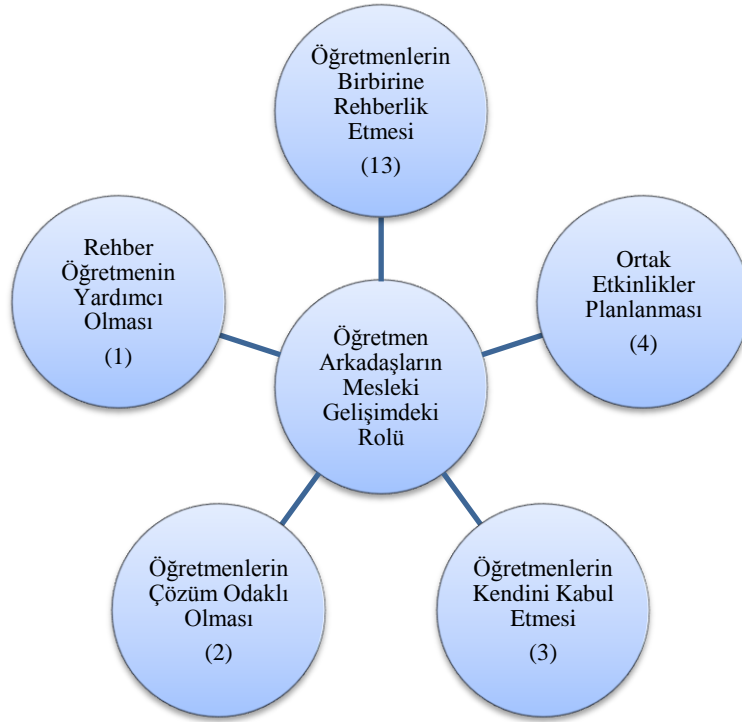
Sınıf sayım az olursa eğer öğrencilerle etkileşimim daha iyi olabilir.(36-E-9)

Okul yöneticisinin mesleki rolünün ne olması gerektiği sorulduğunda 1 öğretmen, öğretmenin evrak yükünün azaltılması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenlerdeki evrak yoğunluğunun azaltılırsa öğretmenin geri kalan zamanı mesleki gelişimi adına değerlendirebileceği belirtilmiştir.

Öğretmenlerin şikâyet ettiği evrak işleri var. Bazılarının gereksiz olduğunu düşünüyoruz. Öğretmenlik harici evrak işi ile ilgili görevler var. Olaya vakıf olmadığımız için sıkıntılı oluyor. Belki bunlar bizim motivemizi düşürüyor. Öğretmenin üzerinden bu iş yükü alınabilir.(38-K-1)

10.Soru: Sizin gelişiminiz ile ilgili öğretmen arkadaşlarınızın rolü ne olmalı, ne yapmalılar?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere öğretmen arkadaşların mesleki gelişimdeki rolünün ne olması gerektiği sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 10'da gösterilmiştir.



Şekil 10. Öğretmen arkadaşların mesleki gelişimdeki rolleri

Öğretmen arkadaşların mesleki gelişimdeki rolü sorulduğunda 13 öğretmen, öğretmenlerin birbirine rehberlik etmesi, yol göstermesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Tecrübeli öğretmenin sıkıntı yaşayan öğretmene yardımcı olabileceği, zümre öğretmenlerine bu konuda daha fazla görev düştüğü, farklı branş dayanışmalarına da bezen çok ihtiyaç olabileceği, bazı öğretmenlerin öğretmen arkadaşlarının düşüncelerine yönetici sözlerinden daha fazla değer verdiği için daha etkili olduklarını uygun yolla hataların ifade edilebileceğini, öğretmenlerin bilgi alışverişine hazır olması gerektiği belirtilmiştir.

Eğer öğretmenlerden biri diğerine göre daha fazla tecrübeli ise diğer öğretmene ihtiyacı olan bilgiyi verebilecek kadar yardımsever olmalı.(28-K-4)

Teorik olarak da aynı branştan daha deneyimli öğretmenler varsa gelen stajyer onun refâkatına verilip onun gözlem raporu alması sağlanabilir haftalık veya aylık derslerine girilebilir.(28-E-5)

Zümre arkadaşları fikir verme-alma konusunda açık olmalılar.(25-K-4)

Zümre arkadaşları birbirine yardımcı olmalı. Anlatılan konuyla ilgili, yapmak istenen etkinliklerle ilgili fikir alışverişi yapıldığında, karşılıklı anlayışla karşılaşılan problemler çok rahat çözülebilmeli.(25-K-5)

Daha çok zümre öğretmenlerinin rolü önemli.Özellikle yeni başlayan bir öğretmen için hangi konuyu hangi sınıfta anlatmanın zor olduğu ile alakalı bilgi verilip bu yönde öğretmen yetiştirilebilir. Mesela coğrafya dersi 9. Sınıf konuları çok yoğun olduğundan birçok öğretmen yetiştirmede zorlanıyor. Başlangıçta

bununla alakalı bilgi verilirse öğretmen daha dikkatli olabilir. Diğer öğretmenlere düşen görevler neler olabilir dersek sınıf yönetimi, öğrenme güçlüğü, yöntem teknikler konusunda yardımcı olunabilir. Bireysel anlamda buna açık olanlar faydalanabilir.(25-E-1)

Öğretmenlerin ilk olarak kendi üzerine düşen görevi var, akşam eve gittiğinde kendini sorgularsa ben bugün öğrencilere yeterli olabildim mi, aldığım maaşı hak ediyor muyum, gerçekten öğrenciler için bir şeyler yaptım mı bunun cevabını vicdanında rahat bir şekilde cevaplandırıyor ise zaten öğretmen gelişmeye açık demektir. Böyle olan bir insan da diğer öğretmenlerle konuyu tartıştığında sen yaptın, ben yaptım durumu olmaz yaşanan sıkıntılar konuşularak halledilebilir.(32-E-4)

Bunun için bir örnek verebilirim. Bilişim teknolojileri öğretmenimizle biz bir görüşme yaptık. Onun yeni öğrettiği program üzerinden söyledi mesela. Hocam diyalog yaptırabilirsiniz dedi. Ben bunun üstüne çocuklara bir proje ödevi verdim ve çocuklar çok güzel şekilde bilgisayar üzerinden animasyon şeklinde bir diyalog gerçekleştirdiler ve seslendirmelerini kendileri yaptılar. Bu da çok güzel bir çalışmaya sebep oldu. Bunun yanı sıra hava durumu oluyor, bilgisayarla ilgili etkileşim seçiyorlar veya Türkçe ile benzerlikleri hakkında Türkçe öğretmenleri ile etkileşime geçebiliyorlar. Bu aslında sürekli bir temas gerektiriyor. Çünkü yabancı dilde bizim hedefimiz yabancı dil. Araç olarak kullandığımızı Türkçe, matematik ve diğer alanların hepsini biz araç olarak kullanıyoruz İngilizceyi öğrenmek için. O yüzden hepsiyle iletişim içinde olmamız gerekiyor aslında.(28-K-6)

Öğretmen arkadaşlarımın uyarılarını idarecilerden daha çok önemserim. İdarecilerin üst pencereden bakma psikolojisinde olurum. Öğretmen arkadaşlarımla aynı statüde olduğum için onların uyarılarını daha çok önemserim. Bana doğrudan söylenmesini isterim.(25-E-2)

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, ihtiyaç duyduklarında yanlarında olurlarsa çok faydalı olur.(24-K-1)

Birbirlerine yardımcı olmaya çalışmalılar.(24-K-1)

Aynı yolu geçtikleri için rehber olmalılar.(38-K-1)

Biz sürekli bilgi alışverişinde bulunuyoruz gerek branş gerek diğer öğretmenlerle konuşuyoruz.(29-K-4)

Her branşın kendine has bir özelliği var. Benim branşım uygulamalı bir branş ben daha çok görselle çalışıyorum ama bir edebiyat dersi öğretmeni daha çok sözel çalışmak zorunda veya sadece yazı üzerinde çalışmak zorunda. Bu konuda diğer branşlardan ne kadar yarar sağlanır bilemem ama kendi branşından bir öğretmen daha olanak sunacaktır stajyer öğretmene.(28-E-5)

Öğretmen arkadaşların mesleki gelişimdeki rolü sorulduğunda 4 öğretmen, ortak etkinlikler planlanması gerektiğini ifade etmiştir. Bu sayede iletişim sıkıntısı olanların kaynaşacağı, birbirlerini daha iyi anlayabilecekleri, mesleki gelişimleri konusunda da yardımcı olmaya açık olunabileceği belirtilmiştir. Ayrıca iletişim kurarken sınırları aşmamak gerektiği belli bir mesafeyi korumak gerektiği de belirtilmiştir.

Etkinlikleri beraber yapma çabasında olurlarsa aralarındaki iletişim artacaktır bu da öğretmenlere fayda sağlayacaktır.(35-E-13)

Arkadaşların güncel olarak hayatı ve teknolojiyi takip etmesi gerekiyor. Çoğu zaman kendilerini yeterli görüyorlar ama birçoğu yeterli seviyede değil. Bu anlamda teknoloji yakından takip edilmeli, internet dergileri incelenmeli, geliştirici kitaplar okunmalı, güncel olarak siyasi, ekonomik ve sosyokültürel değişiklikleri takip etmeleri ve birbiriyle paylaşımları öğrencilerin karşısında öğretmenlerin de gelişmelerini sağlayacağını düşünüyorum.(30-E-5)

Grup çalışmaları, yarışma vb etkinliklerde birbirimize yardımcı olabilmeliyiz.(25-K-4)

Birlik beraberlik içerisinde hep beraber gelişmeye açık olmalıyız. Toplu hareket etmeye çalışmalıyız.(30-K-8)

Biraz resmiyet olmalı. Resmiyet ve samimiyet dengesi kurulamazsa eğer derse adaptasyon da sıkıntı oluyor.(25-K-5)

Öğretmen arkadaşların mesleki gelişimdeki rolü sorulduğunda 3 öğretmen öğretmenlerin kendini kabul etmesi gerektiğini, eksik yönleri olabileceğini kabullenmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmen yeni olsun eski olsun hataları olabileceğini her iki tarafında bilmesi gerektiği bu şekilde iletişime ve yardımlaşmaya daha açık olunabileceği belirtilmiştir.

Genelde öğretmenlerde öğrenciyi en iyi öğreten öğretmen benim, en iyi benim havası var. Bundan vazgeçilse öğretmenler daha faydalı olabilir. Bunu yıksak eksik olabileceğimizi düşünsek öğretmenler arasında iletişim artar ve bu da eğitim ortamını daha sağlıklı hale getirebilir. Mesleki gelişimini hem daha rahat denetlemiş olur öğretmen hem de düzen olur. Öğrencilere bu da katkı sağlar.(40-K-20)

Çalışılan yerde eğer genç kadro varsa yaptıkları hataların farkına varamıyorlar bazen. Öğretmende benim de eksiklerim olabilir ben de hata yapabilirim düşüncesi olmalı. Eğer bir toplantıda o öğrenci zaten öğrenemez şeklinde konuşursa öğretmen zaten o çocuğa bir şey veremez. Bu anlamda eksikleri olabileceğini kabul etmeli herkes.(33-K-12)

Yeni öğretmen de eksikleri olabileceğini düşünüp hassas davranmalı.(33-K-12)

Öğretmen arkadaşların mesleki gelişimdeki rolü sorulduğunda 2 öğretmen öğretmenlerin çözüm odaklı olması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenler birbirine karşı açık ve bilgi verici cevap verirlerse bir sonraki soruda diğer öğretmenin daha rahat yardım almaya çalışacağı belirtilmiştir.

Çözüme yönelik adımlar atmaya çalışmalı öğretmenler.(33-K-12)

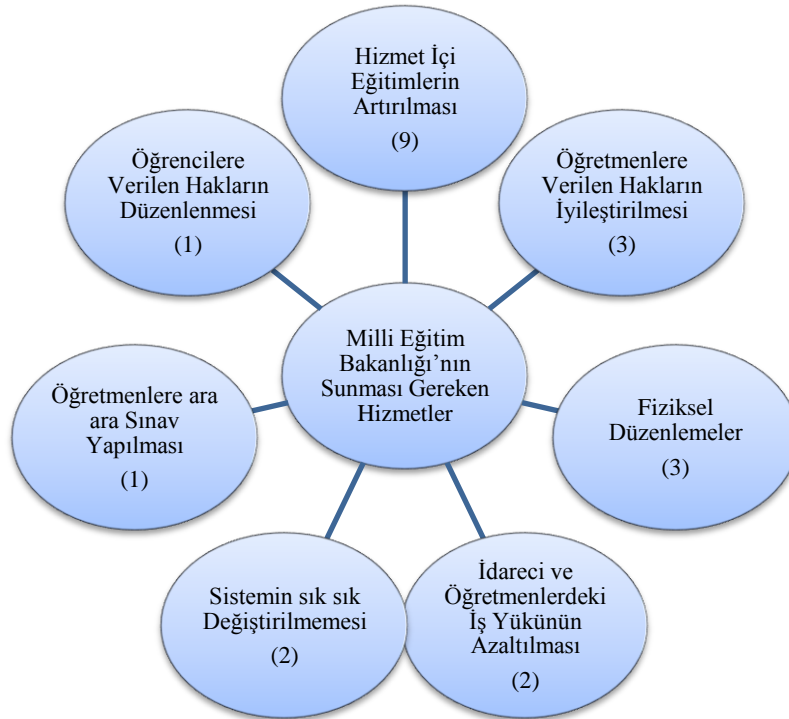
Sorduğum soruya beni tatmin edici cevap vermeleri lazım..Bir plan hazırlayacaksam ne şekilde yapacağımı birebir göstermeli. (38-K-1)

Öğretmen arkadaşların mesleki gelişimdeki rolü sorulduğunda 1 öğretmen rehber öğretmenin yardımcı olması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenlerin birbirini yanlış anlayabileceğini, mesleki anlamda herhangi bir sıkıntı olduğunda rehber öğretmenin müdahale etmesinin daha uygun olacağı belirtilmiştir.

Branş anlamında sıkıntı varsa öğretmende rehberlik öğretmeni aracı yapılarak durum anlatılabilir. Yoksa öğretmen yanlış anlaşılabilir.(36-E-9)

11.Soru: Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı karşılamak için Milli Eğitim nasıl olanaklar sunmalı?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını için Milli Eğitim Bakanlığı'nın nasıl olanaklar sunması gerektiği sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 11'de gösterilmiştir.



Şekil 11. Mesleki gelişim ihtiyaçları için Milli Eğitim Bakanlığı'nın sunması gerekenler

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını için Milli Eğitim Bakanlığı'nın sunması gereken olanaklar sorulduğunda 9 öğretmen hizmet içi eğitimlerin sayılarının artırılması gerektiğini ifade etmiştir. Hizmet içi eğitimlerin sayılarının artırılması gerektiği, kontenjanların ihtiyaca göre artırılıp azaltılması gerektiği, her branşın ihtiyacına yönelik ayrı eğitimler düzenlenmesi gerektiği, ulaşılabilir eğitimler verilmesi gerektiği ve yapılan eğitimlerin kalitelerinin artırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Milli Eğitim'in bu konuda hizmet içi eğitimlerinin az olduğunu düşünüyorum. Öğretmenler arasında bir uçurum var. Kıdemli öğretmenler teknolojiden uzaklar, teknolojiyle ilgili bir görev verileceğinde öğretmen ağırdan alıyor. Deneyimli öğretmenlere teknoloji kullanımıyla ilgili hizmet içi eğitim verilir eğitimler buna göre şekillenirse bu uçurum azalacaktır. Yeni öğretmenlerde tam tersi teknolojiyi çok iyi takip edip anlıyorlar. Yeni öğretmenler de sınıf yönetiminde sıkıntılar yaşıyor, bu anlamda bu öğretmenlere özellikle ergen psikolojisiyle ilgili.(32-E-4)

Milli Eğitim'in branş bazında eğitimleri artırması faydalı olabilir. Daha sık hizmet içi eğitim yapılabilir. 3 yıldır burada görev yapıyorum branş bazında bu şekilde bir eğitimle karşılaşmadım. Diğer branş öğretmenleriyle fikir alışverişi yapılırsa öğretmen mesleki anlamda kendini geliştirebilir.(40-K-20)

Öğretmenler bazen ek eğitimlere ihtiyaç duyabiliyorlar. Bu anlamda gerek hizmet içi eğitim gerek başka eğitim gerekse yüksek lisans eğitimine başvurabiliyorlar. Bu anlamda Milli Eğitim'in bu gibi eğitimlere destek vererek öğretmenin kendini geliştirmesine katkıda bulunması sağlanabilir.(27-E-5)

Milli Eğitimde daha önce sınıf öğretmenliğine yönelik daha fazla eğitim yapılıyordu. Artık eğitim sayısı azaltıldı. Bazı branşlar için daha fazla kurs açılıyor. Bu yüzden eğitimlere katılma şansımız azalıyor.(33-K-12)

Milli Eğitim Bakanlığı'nın açacağı kurslar bence faydalı olur. Ama o kursların kontenjan sıkıntısı var. Geçen yıl başvurduğum kabul edilmedi. Kurs ihtiyaçlarının karşılanması gerekir.(25-E-2)

Hizmet içi eğitimlerin kalitesi daha çok artırılabilir veya bütün şehirlerde yapılabilir bölge bölge değil de şehir şehir yapılırsa daha çok insanın yararlanması sağlanabilir. Böyle bir konuda çalışma yapılabilir ve kalite daha çok artırılmalı insanlar oraya bir şeyler almaya gitmeli tatil yapmaya gitmemeli.(28-E-5)

Uzaktan eğitimler ve mesleki gelişim seminerlerini yeterli görmüyorum.(30-K-8)

Hizmet içi eğitimlerin sayısı ve kontenjanı artırılmalıdır. Hizmet içi eğitimler yapılmalı. Coğrafya bazında yıllardır yaşanan sıkıntılar var bu konuda paydaşlarla bir araya gelinerek müfredattaki sıkıntılar giderilmeli.(25-E-1)

Verilen eğitimleri öğretmenin halinden anlayan ve gerçekten işi bilen insanlar vermeli.(30-K-8)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını için Milli Eğitim Bakanlığı'nın sunması gereken olanaklar sorulduğunda 3 öğretmen öğretmenlere verilen hakların iyileştirilmesi

gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmen sayısı artırılıp daha verimli bir okul ortamının oluşturulması gerektiği, öğretmenin motivasyonunun artırılması gerektiği, öğretmenin yapmaya çalıştığı çalışmaların desteklenmesi gerektiği, ilk ataması yapılan öğretmenlerin oryantasyonunun sağlanması adına farklı uygulamalar yapılabileceği belirtilmiştir.

Daha çok öğretmen olmalı, öğrencilere daha fazla zaman ayırabilmeliyiz. Az zaman ayırınca elimden gelen bu deyip öğretmen yoluna devam ediyor Öğretmen motive edilmeli, ceza yerine daha fazla ödül sistemi uygulanmalı. İşini daha iyi yapana hizmet puanı olabilir yer değiştirme anlamında faydalı olabilir. Bu tarz ödüller diğer insanları da motive edecektir.(36-E-9)

Projelerin desteklenmesini de olanaklar dâhilinde sunabiliriz. Mesela biz bununla ilgili bir örnek yaşamıştık. TÜBİTAK'a proje başvurusunda bulunmuştuk, bu anlamda Milli Eğitimimiz projemiz kabul olsa bizi destekleyeceğini bildirmişti.(28-K-4)

İlk atandığımızda direkt derse girmek yerine doğru ders anlatımı, hatalı ders anlatımı konularını işleyip aynı hatalara düşmemiz engellenebilir.(24-K-1)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını için Milli Eğitim Bakanlığı'nın sunması gereken olanaklar sorulduğunda 3 öğretmen fiziksel düzenlemeler yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Fiziksel düzenlemeler verilen ek ödenekle daha kısa sürede yapılırsa, ihtiyaca göre sınıf düzenlemesi ve mevcudu yapılırsa daha etkili olabileceği belirtilmiştir.

Milli eğitimde bir takım şeylerin yolunda olması için yeteri kadar ödenek olması gerekiyor. Bizim okulumuzun sıkıntısından dolayı yapılırken düşünülmemiş, okulumuzu su basıyor. Kalorifer dairesi alt katta olduğu için çok soğuk olduğu dönemlerde ciddi sıkıntı yaşadık. Bu anlamda okulda yeterli fiziksel düzenlemeler dersek önemini göstermiş oluruz.(28-K-4)

Fiziksel anlamında sıkıntı yaşadığım için başta verilen kırtasiye masrafı işe yarıyor. Bunun dışında bir bilgisayarımız olsa faydalı olabilir.(24-K-1)

Ders içinde ve ders dışında dersin özelliğine göre sınıflar belirlense ve buna göre ihtiyaçlar tamamlansa daha iyi olacaktır diye düşünüyorum. Genellikle fiziksel anlamda.(28-K-6)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını için Milli Eğitim'in sunması gereken olanaklar sorulduğunda 2 öğretmen idareci ve öğretmenlerdeki iş yükünün azaltılması gerektiğini ifade etmiştir. Yapılan uygulamaların değerlendirmelerinin iyi yapılmadığında bir sonraki uygulamada öğretmenlerin uygulamaya katılmak istemediği bu yönüyle okul idarecilerin de yetersiz kaldığı konularda Milli Eğitim'in öğretmenlere yardımcı olması gerektiği öğretmenlerin halinin anlaşılması gerektiği belirtilmiştir.

Pratikte ve kuramda havada kalan bazı uygulamalar var, iş yükü konusunda öğretmen ve idarecilerin rahatlatılması gerekiyor. Gerçekten değerlendirilmek istenen çalışmalar yapılmalı ve yeterli analiz yapılmalı. Aksi takdirde öğretmen yaptığı çalışmaları yapmak istemiyor. Sınav analizi buna örnek olarak verilebilir.(25-E-1)

Okul müdürünün yapamadığı, eksik kaldığı konularda Milli Eğitim'in etkisi büyük. Bu anlamda çalışmalar yapılmalı. (35-E-13)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını için Milli Eğitim'in sunması gereken olanaklar sorulduğunda 2 öğretmen sistemin sık sık değiştirilmemesi gerektiğini ifade etmektedir. Sık sık değişimler yaşandığında hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin sisteme uyumda zorlandığı, kötü de olsa sık sık değişmeyen uzun süre kullanılacak bir sistemimiz olması gerektiği belirtilmiştir.

Sistemin sık sık değişiyor olması da öğrenci ve öğretmenleri çok etkiliyor.(30-K-8)

Bir de şunu isterim sistem değişikliği yapılacağı zaman Milli Eğitimde her bölgeden öğretmen ve öğrenci alınıp bu bağlamda sistemde değişiklik yapılmasını isterim. Devamlı sistem değiştirdiğimiz için bunun sıkıntılarını yaşıyoruz. Mesela Amerika'da 100 yıllık sistem var. Daha sağlıklı eğitim oluyor. Paydaşların da işbirlikli olması gerekiyor.(28-K-4)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını için Milli Eğitim Bakanlığı'nın sunması gereken olanaklar sorulduğunda 1 öğretmen öğretmenlere ara ara sınav yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Ara ara sınav yapıldığında öğretmen eksikliğini farkına varıp mesleki anlamda kendini geliştireceği belirtilmiştir.

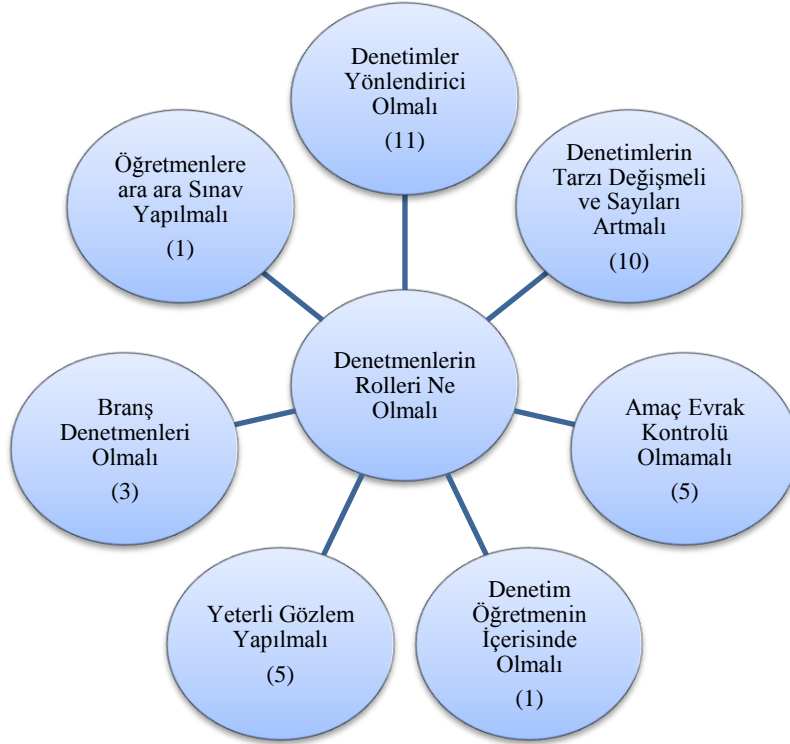
Ben milli eğitim bakanı olsaydım sadece stajyer öğretmeni değil de kendi kadromdaki öğretmenleri de bir sınava tabi tutardım en azından 3 yılda bir, bu öğretmen kendini ne kadar geliştirmiş bunu bir sınavdım ve bu sınav sistemine göre de öğretmene bir puanlama getirirdim. Bu konu öğretmenin gelişimini tetikleyeceğini düşünüyorum.(28-E-5)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını için Milli Eğitim Bakanlığı'nın sunması gereken olanaklar sorulduğunda 1 öğretmen öğrencilere verilen hakların düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Öğrencilere verilen fazla haklardan dolayı sınıfta kalma vb olayların yaşanmadığından öğrencilerin birçoğunun ders kaygısı yaşamadığını bu yüzden verimin azaldığını belirtmiştir.

Sınıfta kalma olmalı öğrencilerde ki çalışmaları gerektiğinin farkına varsınlar.(30-K-8)

12.Soru: Denetmenlerin rolü ne olmalı, daha iyi bir denetim için ne yapılmalı?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması adına denetmenlerin rollerinin ne olması gerektiği sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 12’de gösterilmiştir.



Şekil 12. Mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasında denetmenlerin rolleri

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması adına denetmenlerin rollerinin ne olması gerektiği sorulduğunda 11 öğretmen yapılan denetimlerin yönlendirici olması gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmenler de gördükleri eksikleri öğretmeni incitmeden uygun bir dille mümkünse hizmet içi eğitimlere göndererek gerek görmüyorsa farklı biçimde yönlendirme yapabilecekleri, denetlemelerin gerçekçi yapılması gerektiği, kâğıt üzerinde kalmaması gerektiği, öğretmene denetmenden değil de bir öğretmen arkadaşından uyarı alıyormuşçasına yumuşak davranılması gerektiği, açık arama niyetiyle değil gerçekten öğretmene yardımcı olma eğitimin iyileştirilmesi çabasıyla öğretmene yaklaşılması gerektiği ifade edilmiştir.

Eksik kalınan durumları iyi kontrol edip bu anlamda öğretmenlerin bireysel olarak çalışmalara, etkinliklere yönlendirilmeleri sağlanırsa genel anlamda ilerleme görülebilir.(35-E-13)

Neyim eksikse onlardan öğrenip onu tamamlayabilmeliyim. Bu eksikliği şöyle ifade etmeliler; derse girdiği zaman örnek gösterebilir. Ben o an ders anlatırken ben iyi yaptım zannediyordum ama eksikğim vardır. Bunu kendisi gösterebilir. Bende gördüğü eksikği başka bir senaryo üzerinden anlatabilir. O daha faydalı olur.(38-K-1)

Şuandaki milli eğitimdeki denetim biraz göstermelik. Gelip eskisi gibi derslere girilmiyor ama derslere girilebilir nasıl girilebilir?(28-E-5)

Bizi biraz daha yönlendirici hani işte hocam nasıl yapıyorsun dersleri diye birebir görüşerek ilgilenebilirler. (29-K-4)

Mesleğe yeni başladığımda denetmenler derse girip eksiklerimizi açıkça ve şeffaf bir şekilde söylüyorlardı ve bende eksiklerimi kapatıyordum. Bu anlamda geldiklerinde gerçekçi bir gözlem yapılır ve uyarılırsam eğer kendimi daha iyi geliştirebileceğimi düşünüyorum.(25-K-5)

Denetleme havasında değil de sohbet havasında beyin fırtınası ya da sohbet anlamında olursa daha etkili olur. Bu böyle olacak değil de yukardan gelen emirleri uygulayıcı gibi değil de yapılması daha iyi olabilir ne yapılmalı gibi daha iyi olabilir.(36-E-9)

Amirimiz olarak idarecimiz sürekli takip halinde olabilir. Bu durumda eksikğim varsa bana bildirebilir. Hocam şöyle yaparsanız daha memnun olurum veya fazlam varsa hocam şuna biraz daha dikkat edelim gibi kırmadan meslektaşlarını uyarırsa etkili olabilir.(28-K-6)

Teker teker ya da beraber toplantı halinde nasıl yapabileceğimiz konusunda bilgi verirlerse mesleğimizle ilgili daha iyi olur.(29-K-4)

Gereksiz şeyleri fazla önemsememeli.(25-E-2)

Denetmenler gelirken öğretmenin açığını arama, baskı kurma amacı gütmelerse onlara yardımcı olma düşüncesi olursa, ara ara derse gelip dinlerse, öğretmen eksikleri yapıcı yönde denetleme yaparlarsa daha faydalı olacaktır.(40-K-20)

Eksikleri inceleme niyetiyle değil de yardımcı olma niyetiyle denetim yapılırsa daha iyi olabilir.(24-K-1)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması adına denetmenlerin rollerinin ne olması gerektiği sorulduğunda 10 öğretmen denetimlerin tarzının değişmesi ve sayılarının artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Yapılan denetimlerin senede bir yapılmasının gerçeği yansıtmadığını, denetim yapan insanların sayılarının az olmaması gerektiği ifade edilmiştir. Denetim yıl içerisinde birden fazla kez, habersiz yapılırsa ve denetimi yapan kişiler hem ilden hem ilçeden farklı insanlar olursa daha objektif bir değerlendirme olacağı bu anlamda öğretmenin mesleki gelişimi ile ilgili sağlam dönüt alınacağı belirtilmiştir.

Sene içerisinde bir kere değil de birkaç kere gelirlirse daha faydalı olunabileceğini düşünüyorum. Bir kerede bir öğretmen dinlenerek eksiklerimi anlayabileceğini düşünmüyorum.(24-K-1)

Yılda bir değil de ayda bir gelip öğrencilerle iletişimi incelerlerse, ders içi düzene bakılırsa daha faydalı olur.(40-K-20)

Bir ilçeden, bir ilden bir denetmenin ara ara gelip onların gözlemleri sonucu ortak bir dönüt verilirse daha sağlıklı olabilir.(24-K-1)

Denetim deyince içimizde bir korku oluyor. Denetime gelecek bizi rencide edecek gibi bir korkumuz oluyor. Ben bilmeliyim ki denetime gelen bir müfettiş evet gelsin ki ben eksikliği görebileyim, bunu tamamlayabileyim şeklinde düşünmem lazım. Yoksa beni rencide edecek eksik bulacak şeklinde düşündüğüm zaman korkum olur.(38-K-1)

Denetmen habersiz olarak gelmeli, daha objektif davranılmalı. Farklı kişilerden oluşmalı.(32-E-4)

Sene içerisinde bir kere değil de birkaç kere gelirlirse daha faydalı olunabileceğini düşünüyorum. Bir kerede bir öğretmen dinlenerek eksiklerimi anlayabileceğini düşünmüyorum. Bir ilçeden, bir ilden bir denetmenin ara ara gelip onların gözlemleri sonucu ortak bir dönüt verilirse daha sağlıklı olabilir (24-K-1)

Denetmenler yılın belli birkaç günü gelebildikleri için çok bir faydası olabilir mi bilmiyorum. Çünkü geldikleri gün çok aktif bir etkinlik yapıyor olabilirim veya okuma parçası yapıyor olabilirim. Bu durumda beni denetmesi çok normal olmaz.(28-K-6)

Denetmenlerin bir kere gelerek bizi değerlendirmelerinin çok sağlam olmadığını düşünüyorum. Bu anlamda iş sadece okul müdürlerine de bırakılmamalı. Farklı seçenekler olmalı. Belki denetimler ara ara yapılabilir.(33-K-12)

Sağlıklı denetimler yapılmalı.(30-K-8)

İl bazında ya da ilçe bazında olursa eğer sık sık kontrollü olursa daha faydalı dönüt alabilirim, tabi beni tanıyıp sempatiye varmadığı müddetçe.(24-K-1)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması adına denetmenlerin rollerinin ne olması gerektiği sorulduğunda 5 öğretmen amacın evrak kontrolü olmaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Denetmenlerin evraklarla ilgilenip öğretmenin mesleki gelişimi ile ilgili herhangi bir değerlendirme yapmadıkları zaman öğretmenlerin daha sonra bir çaba harcamak istemedikleri, her şeyin kağıt üzerinde kaldığını belirtmişlerdir.

Evrak işine boğulduğunda denetim sadece evrak kontrolü oluyor bu da mesleki gelişim dışında evrak yüküne boğuyor öğretmeni.(40-K-20)

Geliyorlar genelde evrak işleriyle ilgileniyorlar.(29-K-4)

Bir ders boyunca öğretmenlerin gözlenmesi zaten sıkıntılıydı ama şuanda da evrak kontrolünden oluşan öğretmen denetimi çok yetersiz. Denetim sadece evrak kontrolü olmamalı. (30-K-8)

Denetmenlerin geldiğinde idareci odasına gelip “Şu dosyayı getir, bu dosyayı getir.” deyip raporunu tutup gitmesini yanlış buluyorum.(32-E-4)

Geldiklerinde direkt dosya içeriklerine bakılıyor, şu ders yapılmış mı şu yoklama olmuş mu vb gibi. Bu anlamda öğretmenin çabası göz önüne alınmadığını düşünüyorum. Öğretmenliğimin ilk yılında bir saatte yoklama almamışım eksik görünüyordu bununla alakalı bir denetmene bir saat hesap verdiğimi hatırlıyorum. Okulda yapılan bir programa götürdüğüm için almamışı o yoklamayı, o günden sonra dedim ki gelen denetmen buna bakıyor ondan sonra girer girmez ilk işim 5-10 dk.sınıf defterini dolduruyorum sonrasında derse başlıyorum, bu anlamda mesleki gelişimi geliştirme adına yapıcı olmaktan çok yıkıcı hale geliyor. Bir denetmenin gelip bir gün dersimi dinlemesini, gerekirse ders anlatmasını, kendi tecrübelerini duymak isterim. Diyeyim ki hatam buymuş böyle yapmamışım. Böylelikle yıllardır alışlagelmiş müfettiş önyargısı da birazcık da olsa azalır.(28-K-4)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması adına denetmenlerin rollerinin ne olması gerektiği sorulduğunda 3 öğretmen, branş denetmeninin gelmesi gerektiğini ifade etmiştir. Başka bir branş öğretmeni bir diğer branşı denetlemek için girdiğinde öğretmenin mesleki eksiklerinin farkına varamayıp sağlıklı değerlendirme yapamayacağı belirtilmiştir.

Her branştan bir müfettiş gelmeli, benim branşıma bir tarihçi girdiği zaman bu bir şey ifade etmeyecektir ona benim anlattığımı anlamayacaktır zaten. Branşbranş müfettişler gelip denetleme yaparsa ve bu derse girerek yapılmalıdır.(28-E-5)

Denetçiler kendi branşımızda olursa eksiklerimizi daha iyi kavrayabilir ve bana daha yardımcı olabilir.(25-K-4)

Tecrübeli insanların bizlere eğitim vermesine olanak sağlamalılar.(35-E-13)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması adına denetmenlerin rollerinin ne olması gerektiği sorulduğunda 5 öğretmen yeterli gözlem yaparak denetimler yapması gerektiğini ifade etmişlerdir. Denetimi yapılmak istenen şeylerin uygulamasının yapılıp yapılamayacağını bilmeleri gerektiği bu anlamda geçersiz denetimlerin önüne geçilebileceği belirtilmiştir. Ayrıca sınıf ortamında, öğretmenlerin halinden anlayarak, sınıf durumu da göz önüne alınarak değerlendirme yapılmasının önemine dikkat çekmişlerdir.

Uygulanabilir şeyleri denetleseler daha hoş olur bence.Söylenen kurallar uygulanabilir olmalı. Uygulanabilirliğinin kendileri de farkında olmalı (25-E-2)

Uygulamalı denetimler yapılmalı, belirli bir süre dâhilinde aralıklarla denetim yapılmalı.(30-K-8)

Bir kere bakanlık müfettişleri tarafından denetim geçirdim, daha çok belgelere bağlı kalınıyor. Kâğıt üzerinde sen şu konuda nereye kadar geldin, eksiklerinden dolayı itham etmek, yaptıklarından dolayı tebrik etmek değil de kişinin, öğrencilerin akademik başarılarına bakılması, performansına bakılması daha etkili bir değerlendirme olur.(30-E-5)

Sınıf ortamına girip, dersi dinleyip, öğretmenlerle kaynaşıp, biraz daha öğretmenlere fayda verici babacan tavırlarla davranılsa daha faydalı olur.(32-E-4)

Durum tespiti yapabilmeliler. Kazanımlar nedir ve öğrenciler ne seviyede buna bakılmalı. Ancak okul durumları, öğrencilerin ilgi alakaları vb. farklılık olduğu için bu şartlar göz önüne alınarak yeterli değerlendirme yapılmalı. Mesela ben iki okula giriyorum birinde öğrencilerin ders durumu daha iyiyken diğerinde daha düşük bunda öğrenci seviyeleri etkili. Bu anlamda yeterli gözlem yapılarak değerlendirme yapılmalı.(25-E-1)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması adına denetmenlerin rollerinin ne olması gerektiği sorulduğunda 1 öğretmen denetimin öğretmenin içerisinde olması gerektiğini istersen yüz kere denetle eğer öğretmende kendini geliştirme çabası yoksa yalnız kaldığında yine yapacak olduğunu yapacağını belirtmiştir.

Şu an denetmenlerin bir etkisi yok not anlamında. Denetlenmenin dışında da insanın vicdanını devreye sokarak çalışmaları gerektiğini düşünüyorum ben. Yoksa denetmen bir gün gelir o gün iyi diğer günler kötü öğretmen olabiliriz. İnsanın kendi içinde kendini denetlemesi gerektiğini düşünüyorum.(27-E-5)

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması adına denetmenlerin rollerinin ne olması gerektiği sorulduğunda 1 öğretmen öğretmenlere ara ara sınav yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenin hâlihazırdaki durum kontrolü için en uygun değerlendirmenin alanı ile alakalı sınav yapmak olduğunu bu şekilde öğretmenin eksiklerini kapatmak için daha fazla çaba harcayacağını belirtmiştir.

Ben belki yerimde sayan kendini yenilemeyen bir öğretmenim, bu anlamda her 5 yılda 10 yılda bir yeni sınavlar yapılmalı sınav sonucunda eksik kaldığımız noktalarda tekrar eğitime tabi tutulmalıyız. Bu sınav daha çok okulda karşılaşılan sorunlar, uygulama eksikleri vb. ile alakalı olmalı. Öğrenciler sonuçta bize emanet. Öğretmenin sürekli kendini yenilemesine olanak sağlanmalı.(33-K-12)

3.Alt problem: Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri nelerdir?

Öğretmenler genel anlamda hizmet içi eğitim programlarına katılmaya istekli olsalar da yapılan programın içeriği, zamanı, etkililiği, kontenjanı, eğitim yeri, devamlılığı ve faydalı olması öğretmenler için ayırt edici rol oynamaktadır. İçerik anlamında öğretmenlerin bildiği bilgilerden çok bilinmeyen ya da eksik olunan konularla alakalı bilgilendirme çalışması yapılırsa daha faydalı bir eğitim olabileceğini düşünen öğretmenler kontenjanın da ihtiyaç dâhilinde açılması ve her kademedeki branştan öğretmenin başvurusuna olanak sağlayabilecek programlar olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenler; verilen eğitimlerin gerçekten alanında uzman ve hitap ettiği grubun halinden anlayabilecek kişiler tarafından verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

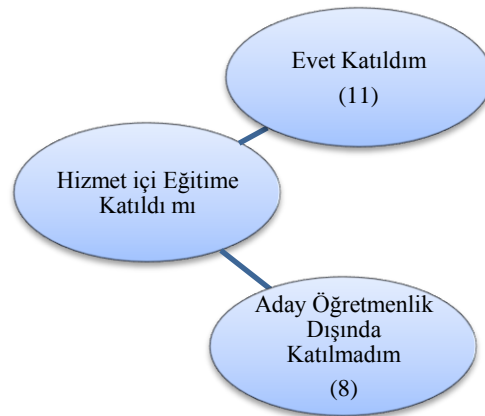
Bu alt problemle ilgili aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Hizmet içi eğitim programlarına katıldınız mı?
- Katıldığınız programlardan kısaca bahsedebilir misiniz?
- Genel olarak bu programlara katılmaya istekli misiniz?
- Bu programlar size faydalı oldu mu?
- Daha iyi bir hizmet içi eğitim programı olması için ne gibi öneriniz var?
- Bu eğitimleri kimler nasıl vermeli?

Araştırma kapsamında 3. Alt problemle ilgili soru bazında bulgular aşağıdaki gibidir.

13.Soru: Hizmet içi eğitim programlarına katıldınız mı?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere herhangi bir hizmet içi eğitim programına katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 13'te gösterilmiştir.



Şekil 13. Hizmet içi eğitim programına katılma durumu

Öğretmenlerden katıldıkları programlarla ilgili kısaca bahsetmelerini istediğimizde 2 öğretmen bilgi verme amaçlı çalışmalar yapıldığını ifade etmişlerdir. Özellikle aday öğretmenlikle alakalı çalışmalarda faydalı olduğunu ancak KPSS'ye hazırlanırken gördükleri derslerin ekstra verilmesinin gereksiz bulunduğunu belirtmişlerdir.

Belirli konularla ilgili bilgi verme amaçlı çalışmalar yapılıyor.(25-E-1)

Çok gerekliydi bence. Ama her ders değil. Türkçe, İnkılap dersleri mesela. Zaten KPSS den geldiğimiz için biliyoruz.(38-K-1)

Öğretmenlerden katıldıkları programlarla ilgili kısaca bahsetmelerini istediğimizde 1 öğretmen kısa süreli bir program olduğunu belirtmiştir.

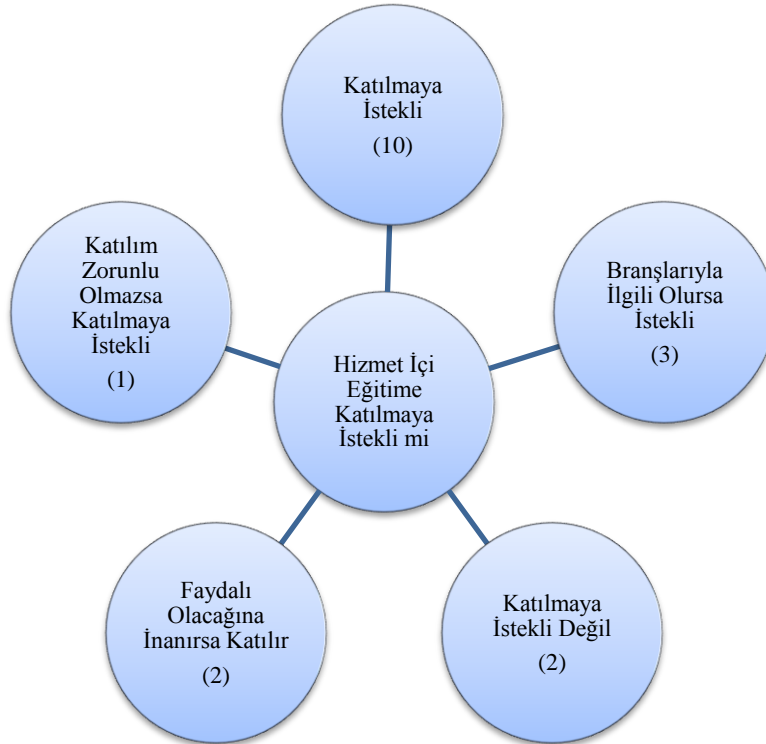
Bizim için kısa süreli bir programdı, Soru cevap şeklinde dersler olmuştu.(24-K-1)

Öğretmenlerden katıldıkları programlarla ilgili kısaca bahsetmelerini istediğimizde 1 öğretmen çok faydalı bir programa katıldığını ifade etmiştir. Yönetimle ilgili bir programa katıldığını ve çok faydalı olduğunu belirtmiştir.

Yönetimle alakalı seminer çok verimliydi kendi açımdan yönetim işine yeni başladığım için çok verimliydi. Farklı insanlardan farklı bakış açılarını duymak idarecilikte çok etkili oldu.(32-E-4)

14.Soru: Genel olarak bu programlara katılmaya istekli misiniz?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere genel olarak hizmet içi eğitim programına katılmaya istekli olup olmadıkları sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 14'te gösterilmiştir.



Şekil 14. Hizmet içi eğitim programına katılmaya istekli olup-olmama

Öğretmenlere genel olarak hizmet içi eğitim programına katılmaya istekli olup olmadıkları sorulduğunda 10 öğretmen katılmaya istekli olduklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlere genel olarak hizmet içi eğitim programına katılmaya istekli olup olmadıkları sorulduğunda 3 öğretmen branşlarıyla ilgili programlar olursa katılmaya istekli olduklarını belirtmişlerdir.

Evet, ama branşıyla ilgili olmalı.(36-E-9)

Diğer bölümlerle ilgili seminerler var ama İngilizceyle ilgili bir seminere rastlamadım İngilizceyle alakalı bir seminer olsa ona katılmak çok isterim.(29-K-4)

Sınıf öğretmeni olduğum için branşıyla alakalı işime yarayacak eğitimler olursa katılmaya istekli olabilirim.(35-E-13)

Öğretmenlere genel olarak hizmet içi eğitim programına katılmaya istekli olup olmadıkları sorulduğunda 2 öğretmen faydalı olacağına inanırsa katılacağını, öğretmenin ihtiyaç olarak hissetmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Zorunluluktan çok ihtiyaç dâhilinde olduğunda o eğitime katılırım. Gerçekten bana bilgi anlamında faydası olacaksa mutlaka katılırım.(25-E-1)

İstediğim programlar olduğu zaman, değişik projeler olduğu zaman katılmak istiyorum.(24-K-1)

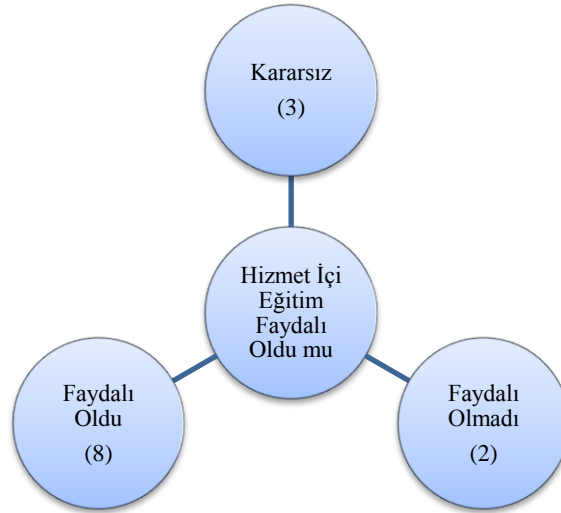
Öğretmenlere genel olarak hizmet içi eğitim programına katılmaya istekli olup olmadıkları sorulduğunda 2 öğretmen katılmaya istekli olmadıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlere genel olarak hizmet içi eğitim programına katılmaya istekli olup olmadıkları sorulduğunda 1 öğretmen eğer katılım zorunlu olmazsa katılmaya istekli olduklarını belirtmiştir.

Aslında istekliyiz ama katılmanız gerekiyor denince biraz zorunlulukla isteklilik arası bir şey olmuş oluyor.(28-K-4)

15.Soru: Bu programlar size faydalı oldu mu?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının faydalı olup olmadığı sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 15'te gösterilmiştir.



Şekil 15. Hizmet içi eğitim programının faydalı olup olmaması

Öğretmenlere katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının faydalı olup olmadığı sorulduğunda 8 öğretmen faydalı olduğunu, mevzuatla alakalı bilgileri öğrenmede ve öğretmene bakış açısı kazandırdıklarını belirtmişlerdir.

Yöneticilik ve girişimcilik anlamında faydasını gördüm. Mevzuatla alakalı bilgileri öğrenme açısından faydası oldu.(30-E-5)

Genel olarak oldular.(32-E-4)

Faydalı oldu. Bakış açısı etkili oluyor.(40-K-20)

Kısa sürdü ama mevzuatla alakalı yazışmalar vb öğrendiğim için faydalı oldu.(24-K-1)

Kısa sürdü, fayda oldu sayılır.(24-K-1)

Evet, faydasını gördüm.(33-K-12)

Kısmen faydalı oldu.(25-K-4)

Faydalarını gördüm, kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum.(25-K-5)

Öğretmenlere katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının faydalı olup olmadığı sorulduğunda 3 öğretmen kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Programın faydalı olduğunu ancak daha faydalı hale getirilebileceğini, her branşla alakalı daha çok program olması gerektiği, ihtiyaç dâhilinde program yapılması gerektiği, katılım kontenjanlarının artırılması gerektiğini, öğretmenlerin bildiklerinin dışında ihtiyacı olunan konularla alakalı eğitim vermek gerektiğini belirtmişlerdir.

Faydasını gördüm. Görmedim diyemem. Ama daha etkili olabilir miydi? Olabilirdi. Seminerlerle ilgili en büyük sıkıntı şudur. Öğretmenlerin bildiği şeylerden başlıyorlar, bildiği şeylerle bitiriyorlar. Maalesef en büyük sıkıntı bu. Zaten biz üniversitede bunu eğitimini alıyoruz. KPSS gibi bir sınavdan geçiyoruz

ve artık ilkeleri, kanunları, teknikleri, yöntemleri ezberlemiş durumda geliyoruz karşılıklarına. Bu yüzden sıkıntı burada çıkıyor.(28-K-6)

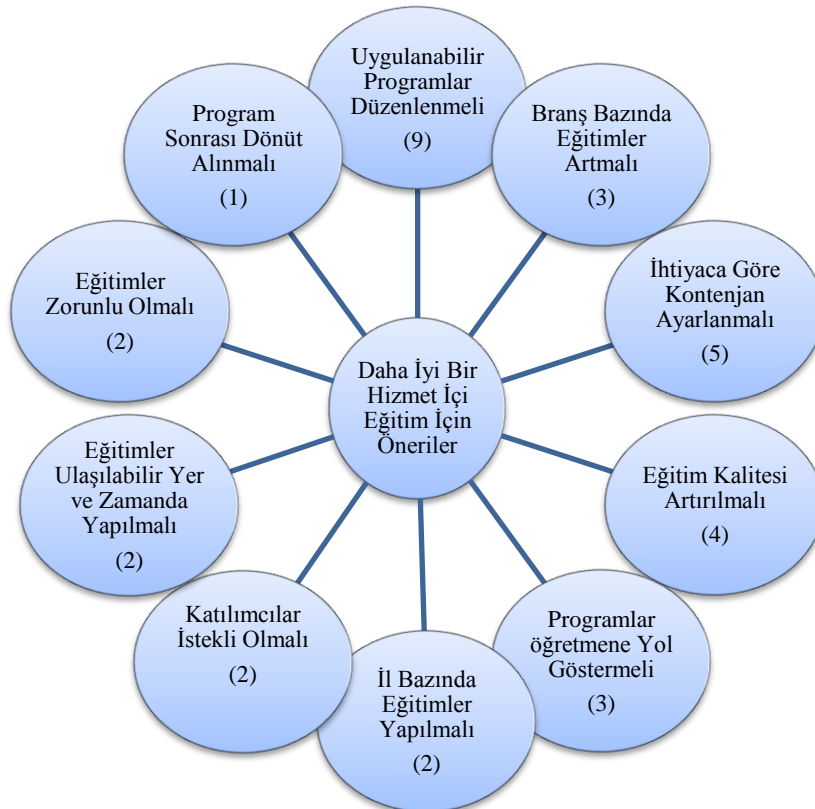
Eğitim, eğitimi alan tarafından ihtiyaç hissedilip alınıyorsa faydalı olacağını düşünüyorum.(25-E-1)

Branşlarla alakalı başvurabileceğim seminer kısıtlı bu anlamda branş bazında hizmet içi eğitimler artırılırsa daha verimli olacağını düşünüyorum.(36-E-9)

Öğretmenlere katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının faydalı olup olmadığı sorulduğunda 2 öğretmen ise programın faydalı olduğunu düşünmediklerini, faydalı olmadığını belirtmişlerdir.

16.Soru: Daha iyi bir hizmet içi eğitim programı olması için ne gibi öneriniz var?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 16'da gösterilmiştir.



Şekil 16. Daha iyi bir hizmet içi eğitim için öneriler

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 9 öğretmen uygulanabilir programlar düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Programlar teorik kısımdan ibaret olduğunda yapılan programın etkili olmadığını, öğretmenlerin uygulamada kullanabileceği şekilde örneklendirerek uygulamalar yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Karşılaşacak sorunlar da eğitim sırasında tartışılırsa eğer öğretmenlerin gelişimi adına çok daha verimli bir eğitim gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir.

Uygulanabilir olması gerekiyor. Uygulanabilir ile teorik olan arasında bir sıkıntı var ve bize seminerlerde de hala bunu öğretmeye çalışıyorlar. Uygulanabilir şeyler öğretilirse veya bu konuda biz desteklenirsek, ben derste bunu kullanmalıyım çünkü.(28-K-6)

Sene içinde birkaç tane değil de 1. Dönem kurs verilir 2. Dönem bununla alakalı uygulamış mı ne yapmış ölçülerek buna göre bir sonraki program ona göre şekillendirilmeli. Daha çok materyal kullanılarak çalışmalar yapılırsa yaparak öğretilirse öğretmenler de bu eğitimlere daha aktif katılmış olurlar.(33-K-12)

Öğrenciler ile ilgili olan ilişkilerimden bahsedilebilir. Birebir karşılaşacağım sorunların örneklerinin bana gösterilmesini isterdim.(38-K-1)

Tiyatro-drama eğitimi verilmeli.(35-E-13)

Günlük hayatta kullanabileceğimiz şeylerin uygulamasının öğretilmesi gerektiğini düşünüyorum. Uygulamalı bir şekilde yapılabilir. Uygulamalı şekilde ayrı bir yere gitmek yerine okulda yapılırsa daha iyi olur.(25-E-2)

Öğretmenlik mesleğinde karşılaşılabilecek ve bilinmesi gereken şeyleri bize anlatan bir program olmalı. Eğitimler okullara ilçelere gelinip verilse katılım daha çok olur. Öğrencilik ile ilgili olan dersler değil de meslekte bana ne lazım olacağı hakkında şeyler öğretilmeli.(38-K-1)

Belli konuları teorik olarak zaten biliyoruz ama öğrencilere yeterli olmayabiliyor. Farklı bir bakış açısı kazandırma adına uygulamaya dönük eğitimler verilirse çok daha faydalı olur.(35-E-13)

Teorik eğitimler olmamalı, daha uygulamaya dönük eğitimler olmalı.(25-K-4)

Uygulamalı programlar yapılırsa çeşitli etkinlik ve materyallerle çeşitlendirilirse çok daha verimli olurlar. Teorik bilgiyi kitaplar önererek verebilirler. Ekstra zaman harcamaya gerek yok. Zaten yazanlarla anlatılanlar aynı.(30-K-8)

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 3 öğretmen branş bazında eğitimlerin artırılabilirliğini ifade etmiştir. Aynı branştan farklı yerlerden gelen öğretmenlerin tecrübe ve bilgilerini paylaşabilecekleri ortamlar oluşturulursa verilen eğitimlerin daha faydalı olabileceği belirtilmiştir.

Öğretmenler arasında fikir ayrılığına yol açmayacak, daha kucaklayıcı eğitimler olmalı tarih branşı açısından bakarsak. Aynı branştan aynı bölgede çalışanlar için faaliyetlerle yoğunlaştırılmış bir gezi etkinliği olabilir, ara ara ilde bir günlük

branş öğretmenleri bir araya getirilip tartışmaları sağlanabilir. Kontrolü ve dönütünün daha sağlıklı olacağını düşündüğüm için yapılan eğitimlerin bölgesel olmasından yanayım.(40-K-20)

Branş öğretmenlerini bir araya getirecek bir eğitim olsa daha faydalı olabilir. Bu eğitiminde il de olması daha iyi olur, daha çok kişiyle bilgi alışverişinde bulunmuş olurum.(29-K-4)

Seminere gelen eğitimcilerin hitap ettiği grubun seviyesine inmesi gerekiyor.(27-E-5)

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 5 öğretmen ihtiyaca göre kontenjan ayarlanması gerektiği belirtilmiştir. Seminerlerin çok faydalı olduğunu ancak eğitime başvuru sayısı fazla olmasına rağmen eğitime alınan sayısının az olduğundan dolayı katılımın az olduğu belirtilmiştir. Başvuru sayısı kontenjandan fazla olduğunda kıdem yılına göre alım yapıldığı bu anlamda da mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin eğitimi almada geri planda kaldığı ifade edilmiştir. Mümkün olursa kıdem yılına göre kontenjanların gruplandırılması çalışması yapılması gerektiği, daha fazla sayıda eğitimlerin yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Seminerler çok güzel aslında, bölgesel oluyor. Ama 1500 başvuru varken 60 kişilik kontenjan oluyor. Bu yüzden seminerlere katılım biraz zor.(28-K-4)

Başvuru sayısı kontenjandan fazla olduğu zaman kıdeme göre eğitime alınıyorlar o zaman da tecrübesiz yani kademi düşük olan genç öğretmenlerin katılımı düşük olabiliyor. Haliyle ihtiyacı olan eğitimi alamıyor.(25-E-1)

Sayı az oluyor, hizmet puan deneyim yılı önceliği aranınca bir kurs ile ilgili 10000 kişi varken 80 kişi almak sıkıntı oluyor. Herkesin bu anlamda katılma şansı az. Bu anlamda yeni öğretmenlerin şansı otomatik olarak azalıyor.(32-E-4)

Bir kurs açıldığında yeni öğretmenler için ayrıca bir kontenjan belirtilmeli. Denmeli ki ayrılan kontenjanın %20 si yeni öğretmene, %20 si beş yıllık öğretmenlere böylelikle her gruptan öğretmenin eğitim alma şansı artar. Ayrıca bölge bazında farklı seçenekler sunulursa öğretmen için hem gezi amaçlı hem eğitim amaçlı öğretmende istek artar bu da verimliliği artırır.(25-E-1)

Bir de oraya gençlerin gitmesi gerektiğine inanıyorum çünkü zaten mesleğinin 20. yılına gelmiş bir öğretmen zaten bir şeyleri yerine oturturmuştur.(28-E-5)

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 4 öğretmen kalitenin artırılması gerektiğini ifade etmiştir. Verilen eğitimin derinlemesine ve öğretmene faydalı olması gerektiği belirtilmiştir.

Beni bir adım yukarı taşımalı. Benim olduğum yerde kalmamın hiçbir faydası yok bana.(28-K-6)

Daha fazla detay bilgi verilebilir. Konuyu biz biliyormuşuz gibi yüzeysel bilgi vermek bir şey ifade etmiyor.İçerik dolu dolu, güncel olmalı. (25-K-4)

Hizmet içi eğitimin kaliteli arttırılması gerekiyor, oraya gelecek olan o hizmet içi eğitimi verecek olan kişinin iyi seçilmesi gerekiyor.(28-E-5)

Daha çok merkezde toplanıp hem tatil hem eğitim amaçlı olması ve daha merkezi ve disiplinli bir ortamda yapılırsa daha verimli olur. Mesela Ankara 'da bir başka bir eğitim programına katıldım süre kısaydı ama çok verimliydi. Hatları kesin çizgilerle belirlenmişti. Her program bu şekilde olabilirse daha verimli olacağını düşünüyorum. İçerik daha yoğun olmalı.(30-E-5)

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 3 öğretmen yapılan programların öğretmene yol gösterici olması gerektiği ifade edilmiştir. Genel anlamda mevzuatla alakalı eğitimler, öğrencilerle yaşanan sorunlar, öğretmenlerle ve idarecilerle olan ilişkilerle ilgili eğitimler verilirse öğretmene yardımcı olacağı belirtilmiştir.

Kanun kural ve yaptırımları anlatılırsa bana çok daha faydalı olur. Devletle, prosedürle olan ilişkilerimden bahsedilebilir. Ben ne zaman izin alabilirim, öğrenci ile ilgili problem yaşadığım zaman nasıl giderebileceğim, öğretmenlik haricinde uyulması gereken kurallara uymazsam bana ne olacak bunları anlatabilirlerdi.(38-K-1)

Öğrenci seviyelerine göre öğretmene yol gösterici olabilmeliler. Öğretmene hitap edebilmeli, branşıyla alakalı sıkıntıları bilebilmeli.(24-K-1)

Okul idaresi ile birlikte tecrübeli kişilerin vermesi gerektiğini düşünüyorum.(25-E-2)

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 2 öğretmen il bazında eğitimlerin verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ulaşılabilirliği ve katılımın artırılması adına bu şekilde eğitim yapılması gerektiği belirtilmiştir.

İl bazında eğitimler yapılırsa da faydalı olunabilir ama farklı şehirlerde ya da bölgelerde yapıldığı zaman etkileşim daha fazla olabileceğini düşünüyorum.(28-K-4)

Mümkün olduğunca il bazında programlar yapılırsa farklı insanlardan farklı teknikleri öğrenebilirim. Büyük çapta olduğunda bu durum daha fazla oluyor.(33-K-12)

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 2 öğretmen katılımcıların istekli olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu anlamda katılımcıların değerlendirilmesinin iyi yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Oraya gidecek çalışmaya gidecek insanların değerlendirilmesi lazım.(28-E-5)

Katılımcıları istekli hale getirmeye çalışılmalı, iyi belirlenmelidir.(25-E-1)

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 2 öğretmen yapılan eğitimlerin ulaşılabilir yer ve zamanda yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Eğitim zamanını katılım en fazla ne zaman olabileceyse o zaman olması gerektiği belirtilmiştir.

Türkiye geneli olması sebebiyle ulaşımında ve tarihlerde sıkıntı olabiliyor. Bu anlamda birden fazla yerde aynı program yapılırsa ulaşılabilirlik açısından daha rahat olur.(24-K-1)

Özellikle eğitim öğretim döneminde değil de yaz döneminde olsa.(32-E-4)

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 2 öğretmen eğitimlerin zorunlu olması gerektiğini ifade etmiştir. Katılımın artırılması adına zorunlu eğitimler yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Öğretmene zorunlu olarak yapılırsa daha sağlıklı bir katılım sağlayabilir.(32-E-4)

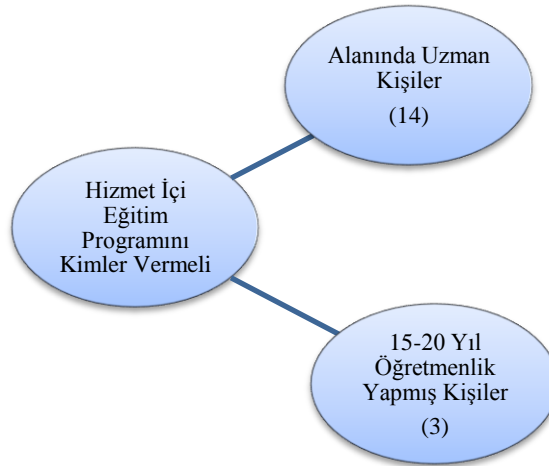
Verilen eğitimler zorunlu hale getirilmeli.(25-K-5)

Öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 1 öğretmen dönüt alınması gerektiğini ifade etmiştir. Yapılan eğitimin ne derece etkili olduğunu anlama adına bir sınav ya da anketle sağlıklı bir değerlendirme yapılacağı belirtilmiştir.

Sadece hizmet içi eğitim verip, eline bir sertifika verip göndermek bence bu manasız. O eğitimi aldıysa onun almış olduğunu gösterecek bir karşılık vermesi gerekiyor küçük bir sınav olabilir veya bir analiz veya bir anket tarzı bir şey olabilir.(28-E-5)

17.Soru: Hizmet içi eğitimleri kimler, nasıl vermeli?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere hizmet içi eğitim programlarını kimlerin vermesi gerektiği sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 17'de gösterilmiştir.



Şekil 17. Hizmet içi eğitim programlarını kimler vermeli

Öğretmenlere hizmet içi eğitim programlarını kimlerin vermesi gerektiği sorulduğunda 14 öğretmen alanında uzman kişilerin eğitim vermesi gerektiğini ifade etmiştir. Profesyonel anlamda kendini geliştirmiş, öğretmene gerçekten bir şeyler katabilecek, öğretmenlerin branşları anlamında hangi sıkıntıları yaşayabileceğini, çözüm yollarını bilen kişilerin eğitim vermesi gerektiği belirtilmiştir.

Profesyonel insanlar vermeli. Geçenlerde bir öğretmen arkadaşım bir eğitime katılmak için başvuru yapmış. Ancak eğitimi verecek olan bir profesyonel yerine bir öğretmenmiş. Bu öğretmenin de başvuru konusunda bilgi yetersizliğinden dolayı başvuru yapanları onaylamamış eğitim tarihi geçince başvuran 60 kişinin eğitimi iptal olmak zorunda kalmış. (28-K-4)

Alanında uzman, deneyimli, akademik anlamda en az yardımcı doçent olmaları, bilgisayarda hazırlanan powerpoint i okumak değil de hazırladığı sunuma kendinden de bir şeyler katarak, dinleyici kitlesine bir şeyler kazandırmayı başlangıçta amaçlayarak, dinleyicilerden daha fazla bilgiye sahip olması gerekiyor. Yoksa dinleyiciye boşuna geliyor, sunum yapan benden az biliyor düşüncesi verimi azaltıyor. (30-E-5)

Öğretmene hitap edebilmeli, branşıyla alakalı sıkıntıları bilebilmeli, öğrenci seviyelerine göre öğretmene yol gösterici olabilmeliler. (24-K-1)

Bu konuda benden daha uzman bir kişi vermeli. Üniversitede öğretim görevlisi genelde teorik açıdan değerlendirir ve benim sınıftaki ihtiyaçlarımı bilemez. O yüzden de bu konuda geliştirilmiş olan bir öğretmen veya kendini geliştirmiş bir öğretmen tarafından verilmesi sınıf içindeki ve okul içindeki ihtiyaçları bileceği açısından daha faydalı olacaktır diye düşünüyorum. (28-K-6)

Hükmedebilmeli, öğretici olmalı. (25-K-5)

Alanında uzman kişiler olmalı, üniversiteden gelen kişiler olmalı. Doçent, yardımcı doçent seviyesinde olabilir.(36-E-9)

Akademik anlamda kendini ispatlamış kişilerin eğitimi vermesi gerekiyor.(40-K-20)

Alanında uzman kişi olmalı, akademisyenler olmalı. Fakat bu akademisyenlerinde konusunda donanımlı olması gerekir.(32-E-4)

Eğitimi verecek olanlar alanında uzman olmalılar.(24-K-1)

Bu eğitimi için uzmanı vermeli mesela biyoloji konusuyla gidip bir fakülteden öğretim üyesi çağırabilir.(28-E-5)

İşinde uzman kişiler vermeli.(29-K-4)

Akademik anlamda kendini yetiştirmiş insanlar vermeli.(35-E-13)

Alanında uzman kişiler olmalılar.(25-K-4)

Alanında uzman kişiler olmalı.(30-K-8)

Öğretmenlere hizmet içi eğitim programlarını kimlerin vermesi gerektiği sorulduğunda 3 öğretmen 15-20 yıl kadar öğretmenlik yapmış insanların eğitim vermesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin halinden anlayıp ona göre bir uygulama ve değerlendirme yapılabileceğini belirtmişlerdir.

Uygulamada doğrudan öğretmenlik yapan insanlardan 15-20 yıl görev yapanlar vermeli bence. Öğretmenliği anlayıp ona göre çalışmalarını şekillendirmeleri daha faydalı olur.(33-K-12)

Daha önce öğretmen olan insanlar bu eğitimi verirse daha iyi olur çünkü o zamanda o süreci geçiren insanların bu eğitimi vermesi daha anlamlı. Öğretmen olmamış sınıfta sınıf ortamında ders anlatmamış birinin onun eğitimini vermesi pek olmuyor.(29-K-4)

Öğretmenlikten gelen deneyimli insanlar eğitimi vermeli.(25-K-5)

4.Alt Problem: Öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli olmaları için neler yapılabileceğine ilişkin görüşleri nelerdir?

Öğretmenler mesleki gelişim için daha istekli olmaları adına ilk olarak mesleki gelişim isteyebilecekleri bir ortam oluşturulmasını istemektedirler. Öğretmen hakları iyileştirildiğinde, öğretmenler üzerindeki gereksiz evrak yükü azaltıldığında, öğretmenlik mesleğine her kesimden saygının arttığında, toplum önünde öğretmenlik mesleğinin itibarı arttığında öğretmenlerin mesleki gelişim adına daha istekli olabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sürekli kendini yenilemesi ve mesleki gelişimi adına bazı öğretmenler öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarının olması gerektiğini belirtmişlerdir. Daha iyi bir öğretmenlik kariyeri adına da geçerli olan değerlendirme sınavları yapılması, değişen şartlara ve müfredata uyum adına sürekli öğretmenin kendini güncellemesi, kendini

geliştirmek isteyen (yüksek lisans, yurtdışı eğitimi vb) öğretmenlere gereken şartların oluşturulması önerisinde bulunulmuştur.

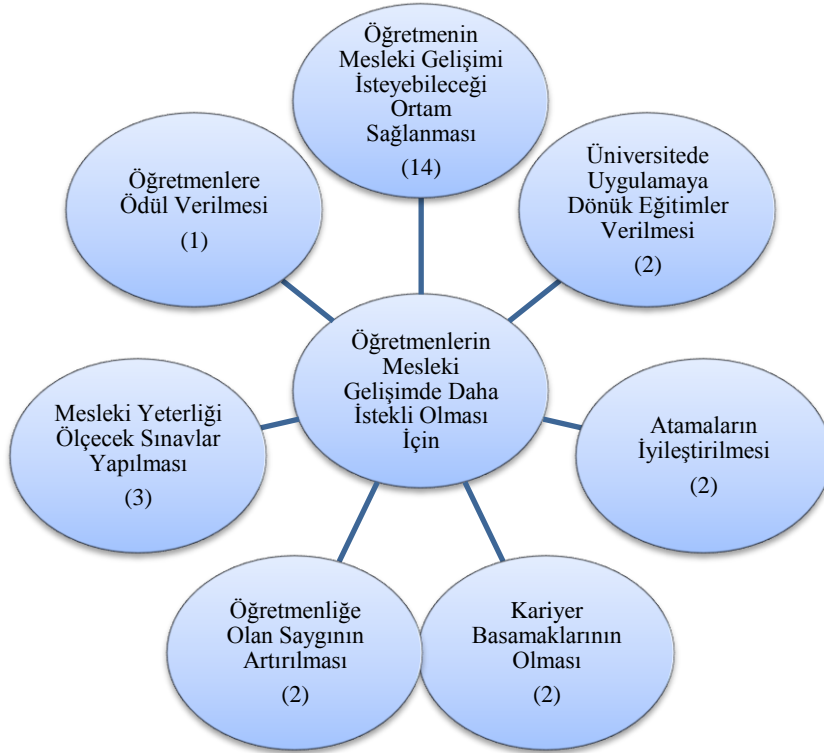
Bu alt problemle ilgili aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Sizce öğretmenler mesleki gelişim için nasıl daha istekli hale getirilebilir?
- Öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl bakıyorsunuz?
- Daha iyi bir öğretmen kariyeri için önerileriniz neler?

Araştırma kapsamında4. Alt problemle ilgili soru bazında bulgular aşağıdaki gibidir.

18.Soru: Sizce öğretmenler mesleki gelişim için nasıl daha istekli hale getirilebilir?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli hale nasıl getirilebileceği sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 18’de gösterilmiştir.



Şekil 18. Öğretmenlerin mesleki gelişim açısından daha istekli hale getirilmesi

Öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli hale nasıl getirilebileceği sorulduğunda 14 öğretmen öğretmenin mesleki gelişimi isteyebileceği ortam sağlanması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenin bir üst makama hesap verme kaygısında olmaması gerektiği, öğretmenlere evraklarla alakalı yeterli zaman verilmesi gerektiği, tatillerin düzenlenmesi öğretmeni en az yoracak uygulamalar yapılması, bir şeyler yapmaya istekli olan öğretmenlere idarecilerin yönlendirici olması, eksikleri olan öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerle iyileştirilmeye çalışılması, öğretmenlerin mutlu

olabilecekleri ortamlar oluşturulması böylelikle öğretmenin mesleki anlamda kendini geliştirmeye açık olması sağlanmalıdır.

Öğretmenin bir üst makama hesap verme düşüncesiyle değil de öğrencilere faydalı olma bilinciyle konularını işlemesine milli eğitim olanak sağlamalı, Öğretmenlerin müfredat olarak sıkılmaması, konu çerçevesi belirli ama anlatımda öğretmenler esnek bırakılmalı.(30-E-5)

Öğretmenlik çok durağan görünebiliyor bazen hem öğrenci hem Milli Eğitim kaynaklı oluşan bir şey bu. İlgi çekici seminerler düzenlerse Milli Eğitim öğretmen istekli hale getirilebilir.(24-K-1)

Öğretmen mutlu edilmeli.(25-K-5)

Öğretmen girdiği derste uzmanlaşabilmeli. En iyi oldukları konuları anlatabilmeli, uzmanlaşma sağlanabilmeli. Sınıf sınıf da bu uygulama yapılabilir.(24-K-1)

Bu ihtiyacı kişi kendinde hissetmeli.(27-E-5)

Aslında isteksiz olan bir insan için hiçbir şey yapılamaz diye düşünüyorum. Ama şöyle ki; güzel yönleri gösterilirse herkesin bir şekilde de motive olacağına inanıyorum. Onlar da güzel yanlarını görünce iyi olacaktır diye düşünüyorum ama biraz da insanın içinde istek pırlıtsı olması gerek diye düşünüyorum. Öğretmenlik öyle sadece okuyarak olunacak bir şey değil. Sonradan da olacak bir durum değil. Bu, insanın içinde ya vardır ya yoktur. Ya çocukları seviyordur ya sevmiyordur. Ya öğretmeyi istiyordur ya istemiyordur. Bu birazcık istiyorum gibi bir şey olamaz. Fedakârlık isteyen bir durum. Bunu yapamayacak insan da kendini geliştirmek adına da bir şey yapmayacaktır. Dersteki gelişim açısından da bir şey yapmayacaktır. Bu yüzden istekli olanlar öğretmen olsun.(28-K-6)

Etkili olacak bir mekanizma kurulabilir.(25-E-2)

Bu istekli olma adı üstünde kişinin içinde biten bir şey bir yerde ama bunun temellerini bu işi sevdirmeye aşamasının veya birilerine bir şeyler kazandırma hazzını yaşama aşamasının üniversite yıllarında verilmesi gerektiğini inanıyorum. Oradaki öğretim üyelerine de iş düşüyor burada hatta o bölüme yönlendirecek olan üniversiteye başlamadan önceki dershanedeki veya okulundaki rehberlikçiye kadar inebiliriz. Burada bu telkinler iyi yapılırsa öğrenci zaten o bölüme meslek gözüyle değil de gerçekten öğretmenlik gözüyle bakacağı için iş daha da gelişmiş duruma gelecek. Oradaki bilinç yerine oturduğu zaman daha sonra öğretmenlik mesleğine başladığında bu zaten geriye dönük bir veri olacaktır, hani öğretmen öğretmen olacaktır, öğretmen memur olmayacaktır. Kendini geliştirmek için çabalayacaktır, maaşını alıp dersini girip evine gidecek olmayacaktır.(28-E-5)

Öğretmenlerin bir şeyler yapmaya uğraşmaya istekli olması gerekiyor. Bu anlamda öğretmenler bir şeyler yapmaya istekli olduğu zaman idarecinin bu anlamda yol gösterici, yardımcı olmaları gerekiyor.(25-K-4)

Hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim seminerleriyle çok daha iyi öğretmenleri görüp kendi eksiklerini görecekları ortam sağlanırsa öğretmen kendini geliştirme yoluna gidebilir. Mesela şuan ben burada tek tarihçiyim kendimi bir başkasıyla kıyaslama şansım yok, böyle bir ortam oluşturulsa kendimdeki eksikliği daha rahat fark edip çözüm yoluna giderdim.(40-K-20)

Öğretmenlerin kendini teknolojik donanım bakımından geliştirmeleri, gelişen teknolojiye ayak uydurmaları. Gazete, dergi, internet sitelerini takip etmeli kendilerini devamlı güncellemeliler.(30-E-5)

Gerek zaman gerek enerji konusundan yeterli zaman verilmeli. Eve gidildiğinde sınavları girme, sınav analizi vb iş yükünden dolayı kendimi geliştirmeye daha az vakit ayırabiliyorum. Bu anlamda eğer yeterli zaman verilirse daha istekli olunabilir çünkü yapacak enerji kalmıyor.(25-E-1)

Dönem sonu gezileri olabilir. (25-E-2)

Yaz tatilini iki ay değil de aralara yaysak daha iyi olur gibi düşünüyorum. Mesela üç dönem tatil yapılırsa daha iyi olur gibi geliyor. Öğretmenler dinlendiğinde tekrar başladığında mesleki anlamda daha yeterli olabiliyorlar.(28-K-4)

Öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli hale nasıl getirilebileceği sorulduğunda 3 öğretmen mesleki yeterliği ölçecek sınavlar yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlere belirli aralıklarla sınavlar yapılarak kendilerindeki eksiklerin farkına varmaları sağlanabileceği kendini bu anlamda geliştirme çabasına girebileceği belirtilmiştir.

Öabt gibi öğretmenlere belirli aralıklarla sınav yapıp puan verilirse öğretmenlere bu öğretmendeki genel kültürü de eğitimi de artırır. Eskiden fen liselerinde çalışmak için öğretmenlerin girdiği sınavlar gibi sınavlar yapılırsa öğretmen yerinde saymaz gelişir.(36-E-9)

Mesleki yeterliği test edecek sınavlar yapılabilir. Not verme amacı olmadan kendi seviyesini görebileceği bir sınav yapılmalı. Değişen şartlara uyum sağlama adına bu sınav yapılmalı.(27-E-5)

Kendi yetersizliklerini gerek sınavla gerek gözlemle bir şekilde fark ettirerek bu tür seminerlere katılmalarını istekli hale getirilebilir gerek idare bazında gerek zümre bazında olabilir.(29-K-4)

Öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli hale nasıl getirilebileceği sorulduğunda 2 öğretmen, öğretmenliğe olan saygının artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlik toplum gözünde daha itibarlı bir meslek haline getirilirse öğretmenlerin de kendilerini geliştirme adına çalışmalar yapabilecekleri belirtilmiştir.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı bir itibarsızlık düşüncesi var. Bu anlamda öğretmenlerin itibarlarını artırırsak daha iyi olur sanki. Öğretmenler

şuanda parasal anlamda bakıyorlar. Öğretmenlik mesleği ayaklar altında olmasından dolayı da öğretmen ekstra bir şeyler yapmak istemiyor. Fedakârlık yapmak istemiyor. Dersimi anlatayım gideyim düşüncesinde birçok öğretmen. Bu düşüncenin değişmesi gerekiyor.(32-E-4)

Öğretmenler öğrencilerinin ilerleme kaydettiğini görürlerse daha istekli olabilirler.(24-K-1)

Öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli hale nasıl getirilebileceği sorulduğunda 2 öğretmen kariyer basamakları olması gerektiğini ifade etmiştir. Bir üst hedefe ulaşma çabasına giren öğretmenin kendini geliştirmeye de açık olabileceği belirtilmiştir.

Kariyer basamakları vardı önceden onun tarzında farklı kademeler dereceler verilip öğretmenleri daha heveslendirebilecek, daha iyiye ulaşma hedefi olursa daha etkili olur. Şu anda ben yapıyorum ama herhangi bir etkisi olmayabiliyor. Böylelikle toplumda da belki öğretmene bakış açısı değişebilir.(33-K-12)

Kariyer basamaklarında çalışan yukarıya doğru çıkmalı.(28-K-6)

Öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli hale nasıl getirilebileceği sorulduğunda 2 öğretmen, atamaların iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenliğin değerini anlamaları için ilk atamalarda öğretmenlerin zor yerlere gönderilip biraz daha rahat yerlere gönderildiğinde kıymetinin bilinmesi sağlanması belirtilmiştir. Mesleği gerçekten isteyenlerin mesleğe alınması bir şekilde sağlanması ve ücretli öğretmenliği kaldırılması gerektiği belirtilmiştir.

Öğretmen atama şekilleri değiştirilmeli. Öğretmen atanana kadar bir sürü sıkıntıdan geçip geliyorlar.İlk atamalarda öğretmenlerin çoğu doğruya ya da küçük yerlere gönderilmeli ki zorluklarını öğrenip öğretmenliğe daha kıymetli bir gözle bakabilmeliler. (35-E-13)

Çoğu öğretmen mesleği istemededen yapıyor. Bu anlamda ilk olarak mesleği isteyen ve gerçekten seven öğretmenler göreve başlamalı.Ücretli öğretmenlik kavramı ortadan kaldırılmalı. (30-K-8)

Öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli hale nasıl getirilebileceği sorulduğunda 2 öğretmen üniversitede uygulamaya dönük eğitimler verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin üniversitede teorik derslerin fazlalığından dolayı uygulama derslerine fazla ağırlık veremediği bu yüzden mesleğe başladıklarında sıkıntı yaşadıkları belirtilmiştir.

Öğretmenler sürekli bir sınava tabi tutulma halinde. Sınavın dışında staj ağırlıklı bir uygulama olursa öğretmenler çok daha istekli hale gelirler.(35-E-13)

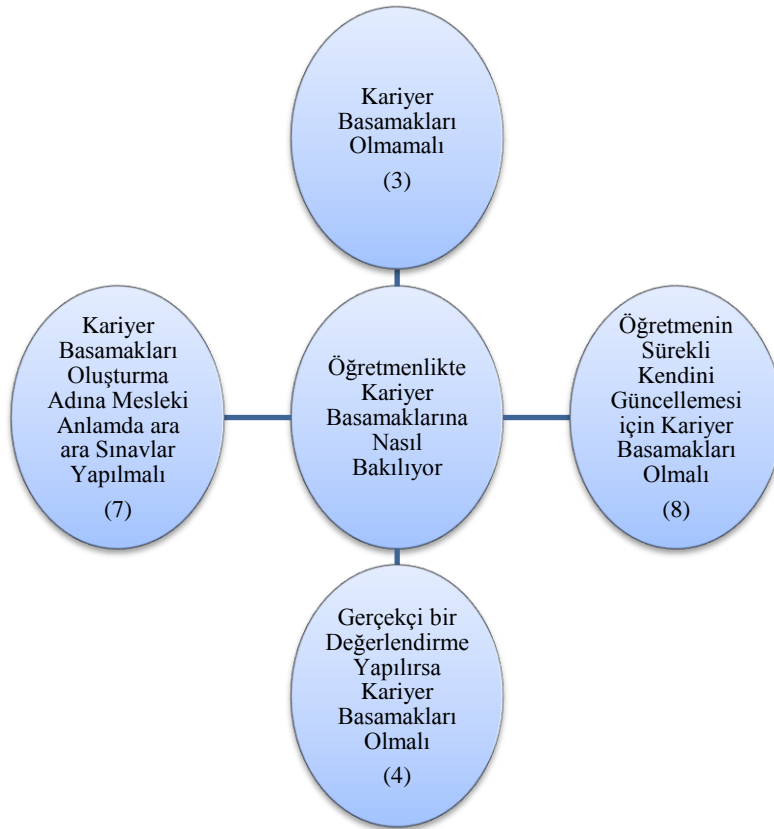
Üniversitelerde tamamen uygulamalı eğitimler verilmeli.(30-K-8)

Öğretmenlere öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli hale nasıl getirilebileceği sorulduğunda 1 öğretmen öğretmenlere ödül verilebileceğini ifade etmiştir. Gerek ödül verilerek gerek ülke çapında yarışmalarla mesleki gelişim teşviki sağlanabileceği belirtilmiştir.

Sadece maddiyat değil, ödüller olabilir. Ülke çapında yarışmalar düzenlenebilir.(25-E-2)

19.Soru: Öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl bakıyorsunuz?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl baktıkları sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 19'da gösterilmiştir.



Şekil 19. Öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl bakılıyor?

Öğretmenlere öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl baktıkları sorulduğunda 8 öğretmen öğretmenin sürekli kendini güncellemesi için kariyer basamaklarının olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Kariyer basamakları sayesinde işini iyi yapan öğretmenle, iyi yapmayan öğretmenin ayrılabilceğini bu sayede öğretmenlerin derslerinde uzmanlaşabileceği belirtilmiştir.

Şu an kariyer basamağı yok, önceden uzman, başöğretmen kavramları vardı. Öğretmenler kariyer anlamında bir üst basamağa geçeceğini bilirse daha fazla emek verecek alt kademedeki öğretmenlerin de örnek almasına zemin

kazandıracaktır. Bu anlamda öğretmenler arası oluşan rekabet donanımı artıracaktır.(30-E-5)

Olmalı, Öğretmen olmak istememdeki nedenlerden bir tanesi de hep kendini tekrar eden bir öğretmen olmaktan korkmamdı. Bu şekilde kariyer basamakları olursa öğretmen sürekli kendini günceller.(36-E-9)

İşini düzgün yapan öğretmenle, maaşımı zaten alıyorum diyen öğretmenin ayrılması, çalışanın ödüllenişinden dolayı kariyer basamağı olmalı. Görevini kaç sene yaparsa yapsın öğretmen olarak tanınır. Ama insanlarda şu var bir şeye belli bir emek verdikten sonra bunun getirisini isteriz. Memuriyette şef olur şube müdürü olur vs. ama öğretmende yükselilebileceği bir şey yok. Öğretmen hep öğretmen. Yükselilebileceği bir şey yok. Hep aynı çizgide, ama öğretmenin kendini geliştirmesi için, kariyer yapılmalı. Kariyer basamağı olmalı bence.(38-K-1)

Yerine göre olumlu yanları da var öğretmenleri biraz daha hırslandırıyor bazen de bu öğretmenler arasında yarış haline gelebiliyor olumsuz bakımdan. Ama yararlı olabilir öğretmenler kendini geliştirmeye istekli olurlar.(29-K-4)

Öğretmenlerin kendilerini yenilemesi adına kariyer basamakları olmalı.(25-K-4)

Kariyer basamakları olmalı, bu sayede öğretmen sürekli kendini yenilemek isteyecektir.(30-K-8)

Kariyer basamakları olmalı, bir kat daha fazlası için öğretmenin çaba gösterebilmesine imkân sağlanması.(25-K-5)

Öğretmen girdiği derste uzmanlaşabilmeli. En iyi oldukları konuları anlatabilmeli, uzmanlaşma sağlanabilmeli. Sınıf sınıf da bu uygulama yapılabilir.(24-K-1)

Öğretmenlere öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl baktıkları sorulduğunda 7 öğretmen kariyer basamakları oluşturma adına mesleki anlamda ara ara sınavlar yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu sayede öğretmenin kendini geliştireceği belirtilmiştir.

Kariyer basamakları olmalı. 5 kademe falan öğretmen kendine ulaşılacak hedefler belirleyebilmeli.(33-K-12)

Kesinlikle kariyer basamakları olmalı. Öğretmenlerin durağan değil hareket halinde olmalarını sağlar bu. Öğretmenlere bence 5 yılda 10 yılda bir sınav yapılmalı. Biraz formasyon dersleri, biraz alan dersleri biraz da teknolojiyle alakalı sınav yapılmalı ki öğretmenlerde yenilenme ihtiyacı ortaya çıkmalı.(32-E-4)

Kariyer basamağından ziyade mesleki anlamda öğretmen bence ara ara sınava tabi tutulmalı ki öğretmen kendini yenilemeye çalışsın. Öğretmenlerde rekabet ortamı pek sağlıklı olmayabiliyor, kariyer bu anlamda nasıl etkili olur bilemiyorum.(40-K-20)

Ben kariyerimde yüksek lisans yapıp ilerlemek istiyorum Onun dışında öğretmenlerin mesleki ilerlemesi adına sınavlar yapılmalı.(24-K-1)

Alan sınavı olmalı kesinlikle ayrıca öğretmenlik bilgisi sınavıyla olabilir.(29-K-4)

Kariyer basamağının oluşturulması adına da deneyimi, öğretmenlik meslek bilgisini ölçebilecek bir sınav, öğretmenin daha deneyimli insanlar tarafından ölçülebilmesi gibi çalışmalarla kariyer tespiti artırılmalı.(30-E-5)

Her öğretmenin kendi branşında kendi ilerlemesini gerilemesini görebilmesi için sınavlar yapılmalı.(25-K-4)

Öğretmenlere öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl baktıkları sorulduğunda 4 öğretmen gerçekçi bir değerlendirme yapılırsa kariyer basamaklarını desteklediklerini ifade etmişlerdir. Formaliteden ya da sadece hizmet süresine bakılarak oluşturulan kariyer basamaklarının bir anlamı olmadığı birden fazla etken değerlendirilerek daha sağlam bir şekilde kariyer basamaklarının oluşturulması gerektiği, gerek idarecilikte gerek öğretmenlikte bu basamakların oluşturulması gerektiği belirtilmiştir.

-miş gibi değil de daha bilerek yaparsak verilen eğitimleri daha sağlam olacağını düşünüyorum. Aday öğretmenliğin kaldırılması için yapılan sınavda bir soru vardı; hangisi öğretmenliğin kariyer basamaklarından değildir? Aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen. Sorunun cevabı aday öğretmendi. Bunu duyduğumda şaşırılmışım. Öğretmen olmak için bir sürü sınavı aşıp geliyoruz sonra kpss denen büyük bir sınav aşıyoruz. Daha öğretmenliğin kariyer basamaklarında değiliz.(28-K-4)

Başka ülkelerde bir öğretmen öğrenci başarıları açısından aktiviteleri açısından toplantıları ve veli ile iletişimi açısından değerlendiriliyor ve bunun üzerine bir takım ödüller alabiliyor. Bu önemli bir durum diye düşünüyorum. Olabilir mi? olabilir. Ama tabi ki bunun için belli bir olgunluğa erişmiş olmak lazım. Her öğretmen, her idareci aynı şeyi istemeli. Bu da bayağı zor.(28-K-6)

Öğretmenin merkezi sınavdaki başarı oranları, ürettikleri projeler, öğrencilerden alınan dönütlere bakılarak bu basamaklar oluşturulmalı. Sadece hizmet süresi bunun için bir referans olmamalı.(25-E-1)

İdarecilikle alakalı bir eğitim verilmeli. Her öğretmenin idareci olabileceğine inanmıyorum. Bu anlamda gerekirse bir bölüm açılmalı.(27-E-5)

Öğretmenlere öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl baktıkları sorulduğunda 3 öğretmen kariyer basamaklarının olmaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Kariyer basamakların öğretmenler arasında rekabete yol açacağı bunun da okul ortamında pekiyi olmayacağı, kariyer basamaklarının kişinin içerisinde olması gerektiği, sadece maaş anlamında yapılacak bir değişikikten ibaret olacak kariyer basamaklarının bir önemi olmayacağı belirtilmiştir.

Öğretmeni sınıflandırmak iyi bir şey değil bence ama öğretmen bunu kendisi yapabilir. Siz sonuçta aynı okulda tek branştan sizde olabilirsiniz veya birkaç öğretmene olabilir bu bir rekabet ortamı ister istemez yaratacaktır ama burada sizin başkalarıyla olan yarışınızdan ziyade kendinizle yarışmanız gerekiyor. Bir sınıflandırma taraftarı değilim. A öğretmen b öğretmen c öğretmen sınıfı bunun sınıflandırılmasından yana değilim ama öğretmen değerlendirilmeli öğretmenin kendini geliştirip geliştirmedeği bir yerde denetlenmelidir. (28-E-5)

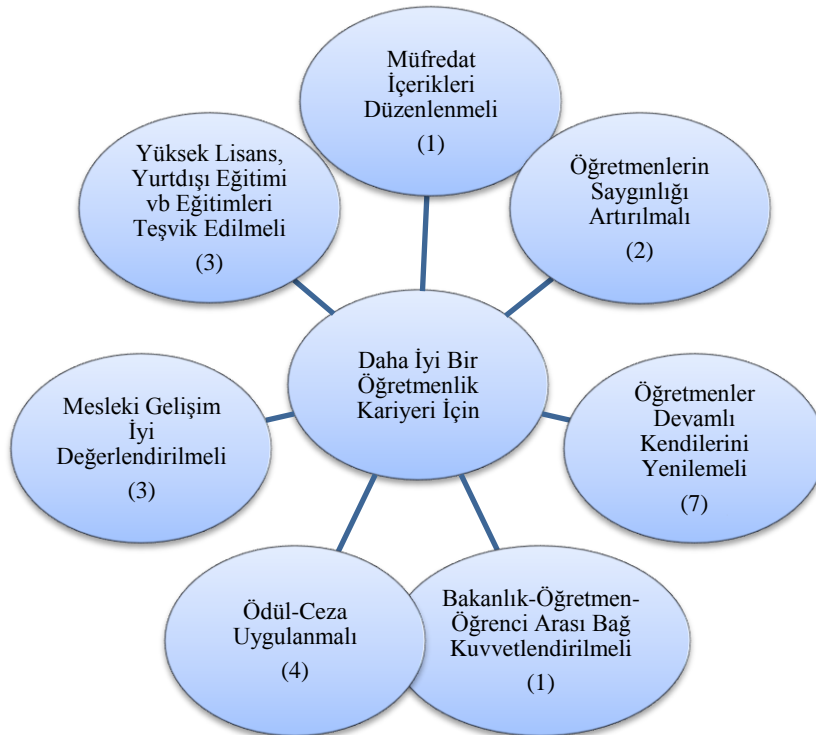
Kariyer basamakları bence olmamalı. Öğretmenlerin sınavla kademelendirilmelerine karşıyım. (35-E-13)

Bence öğretmenlikte kariyer basamaklarına gerek yok, tek fark eden maaş olacaksa düşüncede değişen bir şey olmayacaksa, saygınlık değişmeyecekse böyle bir uğraşa gerek yok. (27-E-5)

20.Soru: Daha iyi bir öğretmen kariyeri için önerileriniz neler?

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlere daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için önerilerinin ne olduğu sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 20’de gösterilmiştir.

Öğretmenlere daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 7 öğretmen, öğretmenlerin devamlı kendilerini yenilemeleri gerektiğini ifade etmiştir. Çağa uyum sağlama ve öğrencilere hitap edebilme adına sürekli kendilerini güncellemeleri gerektiğini, eksiklerini telafiye açık olunması gerektiğini, öğretmenlerin enerjilerinin daim olması gerektiğini belirtmişlerdir



Şekil 20. Daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için öneriler

Öğretmenler devamlı kendini yenilemeli, eğitimde çağı yakalamalı ve çocuklardan bir adım ötede olmalı.(32-E-4)

Kendi bölümümüzle ilgili gelişmeleri takip edip kendimizi geliştirmeliyiz.(24-K-1)

Değişen öğrenci profiline uyum sağlama adına öğretmen devamlı kendisini geliştirmeli. Teknoloji, hayat şartları incelemeli, çok iyi bir gözlemci olunmalı. Öğretmenler gelişime açık olmalı, yenilikçi olmalı, sabırlı olmalı. Sabit bir fikirle gidip kendini geliştirmezse kariyerinde başarılı olamaz öğretmen.(27-E-5)

Yılmamak. Sürekli kendimizi geliştirmek zorundayız. İnsanlarda gün geçtikçe eğitime bakış açıları değişiyor. Öğrencilere hedefler vermeye çalışmalıyız. Onlara en ufak bir mesleği bile yapsa en iyisini yapmanın yollarını öğretmeliyiz. Bu anlamda öğretmen olarak da sürekli kendimizi geliştirmek zorundayız.(33-K-12)

Her şey öğretilirken bitiyor, öğretmenin istekli olması lazım daha iyi bir kariyere sahip olması için, kendini geliştirmeye açık olması lazım.(29-K-4)

Öğretmen kendini yenilemeye açık olmalı. Geçmişteki gibi öğretime devam etmemeli öğretmenler. Değişen şartlara uyum sağlayacak şekilde kendilerini geliştirebilmeliler.(25-K-4)

Bir kere içinizdeki ışığı söndürmemeniz gerekiyor. O ışık söndüğü zaman siz okula tabutla geliyor gibi hissedeceksiniz kendinizi, ölü gireceksiniz, ölü insanlar yetiştireceksiniz, ölü çıkacaksınız ama biraz daha canlı olursanız kendinizi geliştirmeye çaba sarf ederseniz sizin yetiştirdiğiniz nesilde daha iyi kaliteli bir nesil olacaktır. Bunun dışında kendini yenilemeyen, vurdumduymaz işte onlarda size benzeyeceği için bir yerde daha kötü bir nesil çıkacaktır ortaya.(28-E-5)

Öğretmenlere daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 4 öğretmen kariyer basamaklarında ödül-ceza uygulamasının olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenliği cazip hale getirme adına çalışmalar yapılabileceği belirtilmiştir.

Gerçekçi kariyer basamakları olmalı ve ciddi ödülleri olmalı.(30-K-8)

Öğretmenlerin genelde kariyer isteği en iyi okula gidebilmektir. İyi bir öğretmen kariyeri adına öğretmene verilen puanlama sisteminin değişmesi iyi olabilir. Öğretmenlerin ödüllendirmesi sağlanabilir.(35-E-13)

Yükselebileceğimiz çok fazla bir şansımız yok. Olsa iyi olurdu. Öğretmenin kendisini geliştirebilmesi açısından.Öğretmenlerin yıl içinde aldığı puanlar karşılaştırılabilir.(25-E-2)

Kariyer basamakları eklenirse eğer öğretmen görevinde daha başarılı olabilir.(25-K-5)

Öğretmenlere daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 3 öğretmen mesleki gelişimin iyi değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Kariyerde ilerleme adına mesleki ilerlemenin değerlendirilmesini, bu değerlendirmenin de iyi yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Yükselme vaadinin daha iyi olmasını istiyorum. Yıla bağlı değil de emek veren öğretmen iyi bir ölçme yapılarak değerlendirilebilmeli. Bu anlamda kariyerde ilerlemek daha sağlıklı olacaktır.(24-K-1)

Öğretmenlerin yaşadığı zorluğun, mesleği nasıl zorlanarak yaptığını, ülkede eğitimin en güzel nasıl yapılacağı konusunda ciddi araştırma yapılması gerekiyor. Kıdem yıllar geçtikçe iyi kötü maaşa yansıyor. Bunun dışında isim olarak bir etkisi olsa kısmen faydası olabiliyor ama bazı öğretmenler var 20 yıllık ama yeni öğretmen enerjisinde bazısı da var ki yeni ama hiçbir faydası yok. Gerçek bir araştırma ile böyle bir çalışma yapılırsa etkili olabileceğini düşünüyorum. (28-K-4)

Denetimler artırılmalı, daha şeffaf değerlendirme yapılmalı. Kişiyeye yönelik değil yaptıklarına yönelik değerlendirme yapılmalı.(30-E-5)

Öğretmenlere daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 3 öğretmen yüksek lisans, yurtdışı eğitim vb eğitimlerin teşvik edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu eğitimlerin teşviki sayesinde ek hizmet puanı vb de olduğu zaman öğretmenlerin kendilerini geliştirmeye açık olacakları belirtilmiştir.

Yurtdışına çıkış konusunda öğretmenlere daha fazla imkân sağlanmalı, gezilen ülkelerdeki eğitim sistemleri incelenilerek süzgeçten geçirerek daha verimli eğitim ortamı sağlanabilmeli. Bu benim için önemli.(30-E-5)

Kariyer amaçlı öğretmenlere hizmet puanı verilsin, ikramiye verilsin. Öğretmenlerin de pekiştirilmeye ihtiyacı var. Yüksek lisans vb anlamda desteklenme sağlanmalı bu anlamda ben bir sıkıntı yaşamıyorum, idare benim yüksek lisansım konusunda gün ayarlaması yapabildi.(25-E-1)

Kendimi geliştirmek adına yüksek lisans yapabilirim(25-K-5)

Öğretmenlere daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 2 öğretmen öğretmenlerin saygınlığının artırılması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenler ve öğretmenlik mesleği eğer toplum tarafından değerli görülürse öğretmenlerin kariyerlerinde daha iyi olmak adına çaba göstereceği belirtilmiştir.

Öğretmen herkes gibi değer görmek istiyor. Toplumda da bu görüş yaygın, okul ortamında da bu oluşt. Bu anlamda Milli Eğitimde olabilir, idarede olabilir, veli-öğrenci gözünde olabilir. Eğer öğretmene gereken değer verilirse öğretmen kendini geliştirmek adına çaba gösterecektir.(36-E-9)

Kendimizi çok daha geliştirip verimli olabiliriz ancak bu dışarıdaki etkiyle alakalı. Toplumun bakış açısının öncelikle düzeltilmesi gerekiyor.(40-K-20)

Öğretmenlere daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 1 öğretmen öğrencilere faydalı olunması adına müfredat içeriklerinin düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Müfredat yeteri kadar gözden geçirilmeli. Müfredat yoğun olduğu için öğrencinin öğrenmesi için ekstra çalışmalara yer verilemiyor. Ders içerikleri çok yoğun. Bazı branşlarda bu sağlandı ama coğrafya adına bu sıkıntı devam ediyor.(25-E-1)

Öğretmenlere daha iyi bir öğretmenlik kariyeri için önerilerinin ne olduğu sorulduğunda 1 öğretmen bakanlık-öğretmen- öğrenci arası bağın kuvvetlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Sistemden dolayı bakanlık, öğretmen ve öğrenci bağının çok zayıf olduğunu düşünüyorum. Aradaki kopukluk giderilirse çok daha faydalı olunacağını düşünüyorum.(29-K-4)

6.BÖLÜM

TARTIŞMA ve YORUM

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular alt problemler dikkate alınarak özetlenerek konu ile ilgili yapılmış diğer çalışmalar dikkate alınarak tartışılarak yorumlanmıştır.

1.Alt Problem: Öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini eksik hissettikleri alanlar nelerdir ve bu eksikliklerini karşılamak için neler yapıyorlar?

Öğretmenlere eksiklerini kapatmak için ne yaptıkları sorulduğunda verilen cevaplar kitap-forum-internette yararlanmak, öğretmen arkadaşlardan faydalanmak, konu çalışması yapmak, zaman kontrollü çalışmak, öğrencilerle diyalog kurmak, farklı yöntem-tekniklerden yararlanmak, güncel sınavlara hazırlanmak, yüksek lisans yapmak ve hizmet içi eğitimlere katılmak şeklinde gruplandırılabilirler. 19 öğretmen içerisinde yalnızca 1 öğretmen, eksiklerini kapatmak için hizmet içi eğitime katılım olması gerektiğini belirtmiştir. Bu da eksikleri kapatma noktasında hizmet içi eğitimin yetersiz kaldığını ifade etmektedir. Ayan (1999)'da da benzer şekilde öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin, günümüzün hızla değişen koşulları içinde yetersiz kaldığı saptanmış, öğretmenlerin, çağdaş değişime ve gelişmelere katkı sunabilecek düzeyde hizmet içinde yetiştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki gelişim konusunda daha istekli hale getirilmesi adına ilk yapılması gereken ve en önemli olan çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenin mesleki gelişim isteyebileceği ortam oluşturulmasıdır. Bu ortam fiziksel de olabilir onun dışında psikolojik ortam da olabilir. Bunun devamında da mesleki yeterlik ölçecek sınavlar getirilmesi, atamaların iyileştirilmesi, öğretmenliğe olan saygının artırılması, öğretmenlere ödül verilmesi ve üniversitelerde uygulamaya dönük eğitimler verilmesi gerektiği şeklinde bulgular elde edilmiştir. Bu anlamda öğretmenler için oluşturulan sağlıklı ortamlar ve fiziksel şartlar öğretmenin kendini geliştirmesi için zemini hazırlamaktadır. Şartlar uygun olan öğretmen de gönüllü olarak kendini geliştirmeye istekli olacaktır. Bu sayede yapılan projelere katılım sayısı artacak genel anlamda bakıldığında öğretmenlerde büyük miktarda gelişim olacağı anlaşılmıştır. Köksal (2008)'de de katılımcılar “uygulamalara yönelik öneriler” temasında; eğitimlerin uygun zamanda yapılması, öğretmenlerin ödüllendirilmesi, sürenin uzun olması, evrakların azaltılması, fiziki koşulların sağlanması, gönüllü katılımın olması, müdürlerin eğitimi, projenin yaygınlaştırılması, kılavuzun düzeltilmesi, projenin tanıtım sürecinin değiştirilmesi, koordinatör öğretmen seçilmesi ve çalışmaların düzenli yapılması boyutlarında görüşlerini açıklamışlardır. Yine bu araştırmada araştırmamızı desteklemektedir.

2.Alt Problem: Öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerinde okul müdürlerinin, öğretmenlerin ve denetçilerin rolüne ilişkin görüşleri nelerdir?

Okul yöneticisinin mesleki rolleri ağırlıklı olarak yöneticinin yol gösterici olmasının dışında motive edici olması, okul içi iletişimin güçlendirilmesi yani okulda sinerji oluşturulması, öğretmenleri motive edici çalışmalar yapmaları gerektiği, öğretmenlere eksik yanlarıyla ilgili bilgi vermeleri gerektiği, liderlik vasıflarının olması gerektiği ve fiziksel düzenlemeler yapılması gerektiği bulgularımızda tespit edilmiştir. Bu anlamda yöneticinin yönlendirici olması ve öğretmenler arasında iletişimin kuvvetlendirilmesi ele alındığında Çelebi (2014)' te sonuç ve öneriler kısmında belirtilen ifadelerin de araştırmamızı desteklediğini görebiliriz. Çelebi (2014)' e göre yöneticilerle okulun gelişebilmesi ve etkililiğinin artması için öğretim kadrosunun kendilerini alanlarıyla ilgili yetiştirmelerine dönük çalışmalara aktif katılımının yolları hususunda görüş birliğiyle öğretmenlerin hizmet içi eğitimler yoluyla ortak amaçlara hizmet edebilecek seviyeye ulaştırması istendiği görülmektedir. Eğitim kurumlarının bir özelliği olan kaliteli öğretim kadrosunun devamlılığını sağlanması ve niteliğinin sürekli artması, kurumda sinerji oluşturma, akademik gelişmelerin takibi ve kuruma adapte edebilmesi ifade edilmiştir.

Öğretmen arkadaşların mesleki gelişimdeki rolü konusunda öğretmenlerin birbirine rehberlik etmesi ilk sırada yer almaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası bu şekilde düşünmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimi için öğretmen arkadaşların rollerinden diğerleri ise ortak etkinlikler planlanması, öğretmenlerin çözüm odaklı olması, öğretmenlerin kendini kabul etmesi ve rehber öğretmenlerin bu konuda daha fazla görev yüklenmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Bulgulardan da anlaşılacağı üzere öğretmenlerin birbirinin mesleki gelişimi noktasında pek fazla bir rolü bulunmamaktadır. Öğretmenlerden beklenen bir diğerine beklentisiz yardımcı olmaya çalışmak ve bu tarz sıkıntıları herkesin yaşayabileceği düşüncesiyle kendini kabul ederek eksiklerini söylemede, çözüm yolu araştırma adına birbirlerine yardımcı olmalarıdır.

Ünal ve Sığırcı (2000)' e göre öğretmenlerin denetmenlerden beklentilerinin rehberlik, öğreticilik, eğitimlik, liderlik görevlerine ilişkin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Denetmenlerin görevlerini başarı ile yapabilmeleri için yeterlilik alanlarına göre yetiştirilmeleri gerekmektedir. Araştırmada öğretmenler, denetmenlerin yeterlilik alanlarında, eğitim bilimleri ve branş bilgilerinde de yeterli düzeyde olmadıkları görüşünde birleşmektedirler. Öğretmenler; denetmenlerin kendilerine rehberlik yapmalarını, yeni gelişmeleri aktarmalarını, eksiklik ve hatalarını düzeltmede destek olmalarını beklemektedirler. Bunlarla birlikte; esnek, tarafsız, örnek tutum ve davranışlar sergileyen, çevresiyle iyi ilişkiler kurabilen, eleştirmekten çok takdir eden, kendilerine değer veren, dinleyen, güven veren bireyler olmalarını öncelikli olarak beklemektedirler. Araştırmamızda da benzer şekilde denetimlerin yönlendirici olması gerektiği katılımcıların çoğu tarafından

ifade edilmekte bunun dışında denetimlerin tarzlarının değiştirilmesi ve sayılarının artırılması gerektiği, evrak kontrolünün dışında öğretmene yardımcı olunması gerektiği, branş denetimlerin yapılması gerektiği hangi branş denetleniyorsa o branştaki denetmenin denetimi gerçekleştirmesi gerektiği, yeterli gözlem yapılarak denetim yapılması gerektiği saptanmıştır. Bu kapsamda öğretmenin denetimden beklentisinin kontrolden çok öğretmene yardımcı olan bir denetim geçirmek istediğini hem kendi araştırmamızda hem de Ünal ve Sığırcı (2000)' in araştırmasından anlaşılmaktadır.

3.Alt problem: Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri nelerdir?

Araştırma kapsamında hizmet içi eğitimin öğretmenlere faydalı olup olmadığı sorulduğunda 19 öğretmenden 13'ü hizmet içi eğitim programlarına katıldığını, hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenlerin de sadece 8'i hizmet içi eğitimin faydalı olduğunu ifade etmektedir. Yani %50 'ye yakın kişi hizmet içi eğitimin yeterli olmadığını düşünmektedir. Gülmez (2004)'te de belirtildiği gibi hizmet içi eğitim programları öğretmenler tarafından ihtiyacı karşılamaktan çok uzak ve yetersiz olarak algılanmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, özellikle eğitim ihtiyacının saptanmasında ve hizmet içi eğitim organizasyonlarının hazırlanmasında yetersiz olmaktadır sonucu ile birlikte araştırmamız desteklenmektedir.

Çalışmamızda öğretmenlere daha iyi bir hizmet içi eğitim için önerileri sorulduğunda ihtiyaca göre kontenjan ayarlanmalı, eğitim kalitesi artırılmalı, uygulanabilir programlar yapılmalı, katılımcılar istekli olmalı, il bazında eğitimler yapılmalı, eğitimler ulaşılabilir yer ve zamanda yapılmalı gibi cevaplar verilmiştir. Ülker (2009) de benzer şekilde hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı olabilmesi için öğretici kişiler yeterli olması, faaliyetlerin yapılacağı yer ve zaman iyi ayarlanması, öğretmenlerin ulaşılabilirlik açısından sıkıntı yaşamamaları gerektiği belirtilmiştir.

Öğretmenlere hizmet içi eğitim programlarının kimler tarafından verilmesi gerektiği sorulduğunda araştırmamız kapsamında 14 öğretmen alanında uzman kişilerin eğitimi vermesi gerektiğini, 3 öğretmen ise 15-20 yıllık öğretmenlik yapmış kişilerin bu eğitimi vermesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Yani toplamda 17 öğretmenin de, eğitimi alacak bireylere göre kendini geliştirmiş, alan konusunda uzman ve ayrıca eğitimi alacak kitlenin ihtiyaçlarına cevap verecek düzeyde bilgili bir eğitmen olması gerektiği belirtilmiştir. Özen (2006)'ya göre de, konu alanı uzmanlarının bu programlar için seçilmelerinin ve görevlendirilmelerinin gerektiği, öğreticilerin derslere hazırlıklı olarak gelmelerinin önemi tespit edilmiştir.

4.Alt Problem: Öğretmenlerin mesleki gelişim için daha istekli olmaları için neler yapılabileceğine ilişkin görüşleri nelerdir?

Öğretmenlerin daha iyi öğretmenlik kariyerleri için öğretmenlerin devamlı kendilerini yenilemeleri gerektiği, ödül-ceza uygulamalarının yapılabileceği bu kapsamda öğretmenin daha da güdülenebileceği, öğretmenliğin saygınlığının artırılması gerektiği, yüksek lisans, yurtdışı eğitimlerinin desteklenmesi göz önüne alındığında da özendirici olacağı bulgularımız çerçevesinde elde edilmiştir. Bu kapsamda Köksal (2008) ve Balcı (1991) araştırmamızı desteklemektedir. Bunların dışında da araştırmamızda müfredat içeriklerinin düzenlenmesi gerektiği, Bakanlık-öğretmen arası bağın kuvvetlendirilmesi ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin iyi değerlendirilmesi gerektiği saptanmıştır. Köksal (2008)'de öğretmenlerin ve müdürlerin öncelikli olarak pilot çalışmaya katılan öğretmenlerin ödüllendirilmesi ve fiziki koşulların uygun hale getirilmesi gerektiği belirlenmiştir. Balcı (1991)'de ise öğretmenlerin kendileri için en önemli güdüleyici faktörler sıralamasında ikinci sırada manevi destekleme ve özendiriciler ve üçüncü sırada da maddi destekleme ve özendiriciler seçeneklerine yer verdikleri bulgusuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin mesleklerini daha etkili yapabilmeleri için önemli olduğunu belirttikleri maddi ya da manevi güdüleyicilere katıldıkları bir projede de ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Bu araştırmaya göre katılımcıların çok küçük bir kısmı (3 öğretmen) kariyer basamaklarının olmaması gerektiğini söylemiştir. Neden olarak da öğretmenler arası rekabeti artıracak düşüncesi ifade edilmiştir. Kariyer basamağı olacaksa gerçekçi bir değerlendirme yapılması gerektiği ya da mesleki anlamda ara ara sınavlar yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Kariyer basamaklarının öğretmenin kendini yenilemesine olanak sağlayacağını bu anlamda öğretmenin gelişimine katkı sağlanacağı ifade edilmiştir. Canpolat (2011)'de kariyer basamakları uygulaması öğretmenler tarafından orta düzeyde kabullenilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler bu uygulamanın, öğretmenlerin mesleki bilgilerini ve öğretmenler arasındaki rekabeti artırdığına inanmaktadırlar. Ayrıca kariyer basamakları uygulamaları öğretmenlere yeni imkânlar sağlamada orta düzeyde pozitif katkı sağlamıştır. Kariyer basamakları ölçeğinin yeterlik boyutuna ilişkin görüşlerin ortalamalarına bakıldığında, öğretmenler, genel olarak kariyer basamakları uygulamasında geçerli olan ölçütleri yetersiz bulmaktadırlar. Bu araştırma bizim bulgularımızı desteklerken Taşkaya (2007)'de elde edilen bulgular araştırmamızı desteklememektedir. Taşkaya (2007)'ye göre Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları biçiminde yapılandırılması, öğretmenlerin statüsünü az düzeyde artıracaktır. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye esas alınan ölçütler ve oranlar, orta düzeyde kabul görmüştür. Öğretmenlik kariyer basamakları yapılanmasına yönelik öneriler, orta düzeyde kabul görmüştür. Araştırmada nitel verilerden elde edilen bulgulara dayanarak şu sonuçlara ulaşılmıştır: Öğretmenlik kariyer basamakları yapılanması, eğitimin ve öğretmenlerin niteliğini olumlu ve olumsuz biçimde etkileyecektir. Ama bu etki, daha çok olumlu yönde olacaktır. Öğretmenlik kariyer basamakları yapılanması, öğretmenlerin statüsünü az ama olumlu etkileyecektir.

7.BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçları kısaca özetlenmiş ve bu sonuçlardan yola çıkılarak araştırmacılar ve uygulamacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

7.1. Sonuç

1. Öğretmenler mesleğe başladıkları zamandan itibaren çeşitli değişiklikler yaşamışlardır. Öğretmenlere yöneltilen sorular doğrultusunda kendilerindeki değişikliğin nedenini birçok öğretmen olumlu anlamda tecrübelerinde artış olduğunu söylerken olumsuz anlamda da yıpranma olduğunu belirtmişlerdir. Her ikisinin temelini oluşturanın ise zaman olduğunu ifade etmişlerdir. Her ne kadar tecrübelerinde artış olduğunu düşünseler de her şeye rağmen eksikliklerinin olabileceğini ve mükemmel olmadıklarını da kabul etmektedirler. Genel anlamda en fazla alan eğitimi konusunda kendilerini eksik hissettiklerini ifade eden öğretmenlerin birçoğu eksikliklerini telafi etmek için konu çalışması yaptıklarını, internet, kitaplar ve arkadaşlarından faydalandıklarını ifade etmişlerdir.

2. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri adına okul müdürlerinin rolleri ile ilgili birçok öğretmen genel anlamda ilk olarak fiziksel düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade ederken ayrıca yöneticinin yol gösterici olması gerektiğini, öğretmenlerin mesleki gelişimleri adına boş vakit oluşturulmaya çalışılması ve mesleki gelişimlerinde eksiklik görülen öğretmenleri hizmet içi eğitime yönlendirmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Mesleki gelişim adına öğretmenlerin birbirlerine karşı rolleri konusunda ise birçoğu öğretmenlerin birbirlerine yol gösterici olması ve rehberlik etmesi gerektiğini ayrıca öğretmenlerin birbirlerinin önerileri konusunda şeffaf ve samimi olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Mesleki gelişim adına denetmelere düşen rolü ise öğretmenler; denetmenlerin öğretmenlerde gördükleri eksikleri öğretmeni incitmeden ve yol gösterme amaçlı ifade edilmesi ve yapılan denetimlerin geçerliğinin sağlanması adına denetimlerin kâğıt üzerinde kalmaması gerektiği, çözüm odaklı denetimler yapılması gerektiği şeklinde ifade etmişlerdir.

3. Öğretmenler genel anlamda hizmet içi eğitim programlarına katılmaya istekli olsalar da yapılan programın içeriği, zamanı, etkililiği, kontenjanı, eğitim yeri, devamlılığı ve faydalı olması öğretmenler için ayırt edici rol oynamaktadır. İçerik anlamında öğretmenlerin bildiği bilgilerden çok bilinmeyen ya da eksik olunan konularla alakalı bilgilendirme çalışması yapılırsa daha faydalı bir eğitim olabileceğini düşünen öğretmenler kontenjanın da ihtiyaç dâhilinde açılması ve her kademedeki branştan öğretmenin başvurusuna olanak sağlayabilecek programlar olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenler; verilen eğitimlerin gerçekten alanında uzman ve hitap ettiği grubun halinden anlayabilecek kişiler tarafından verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

4. Öğretmenler mesleki gelişim için daha istekli olmaları adına ilk olarak mesleki gelişim isteyebilecekleri bir ortam oluşturulmasını istemektedirler. Öğretmen hakları iyileştirildiğinde, öğretmenler üzerindeki gereksiz evrak yükü azaltıldığında, öğretmenlik mesleğine her kesimden saygının arttığında, toplum önünde öğretmenlik mesleğinin itibarı arttığında öğretmenlerin mesleki gelişim adına daha istekli olabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sürekli kendini yenilemesi ve mesleki gelişimi adına bazı öğretmenler öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarının olması gerektiğini belirtmişlerdir. Daha iyi bir öğretmenlik kariyeri adına da geçerliği olan değerlendirme sınavları yapılması, değişen şartlara ve müfredata uyum adına sürekli öğretmenin kendini güncellemesi, kendini geliştirmek isteyen (yüksek lisans, yurtdışı eğitimi vb) öğretmenlere gereken şartların oluşturulması önerisinde bulunulmuştur.

7.2. Öneriler

7.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri adına;

- Yeterli mesleki donanıma sahip olmayanlara yönlendirici eğitimler yapılabilir.
- Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri amacıyla uygun zaman oluşturulabilir. Okul yöneticileri ders saatlerini oluşturulurken uygun zamanı da planlamaya dâhil edebilir.
- Öğretmen arkadaşlar birbirlerinin eksiklerini kapatma noktasında istekli olmalı ve işe katılmalıdır.
- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ölçen sınavlar yapılarak, yetersiz görülen öğretmenlere eğitim yönlendirmeleri yapılabilir.
- Mesleki anlamda yorgunluk ve bıkkınlık yaşayan öğretmenlerin kendilerini yenilemeleri adına sosyalleşme çalışmaları yapılabilir.

2. Hizmet içi eğitime katılımın artırılması ve kaliteli eğitim için;

- Eğitimlerin içerikleri düzenlenmeli ve yoğun programlar yapılmalı,
- Belirlenen yer ve zamanda uygulanmalı,
- Katılımcı sayısına göre daha fazla yerde daha çok eğitim verilebilmeli,
- Her gruptan öğretmenin eğitim alabilmesine olanak sağlanmalı
- Eğitimleri öğretmenlerin halinden anlayan, öğretmenlik kökenli, tecrübeli bireyler vermeli,
- Hizmet içi eğitimlerin sonrasında verilen eğitimlerin etkililiği ve uygulanabilirliği ile ilgili öğretmenlerden yeterli dönüt alınmalı, gerekirse öğretmenlere sınav uygulanmalıdır.

3. Öğretmenlerin mesleki gelişim açısından daha istekli hale getirilmesi adına;

- Öğretmen atamaları iyileştirilmeli,
- Ücretli öğretmenlik kavramı ortadan kaldırılmalı,
- Öğretmenliğe gösterilen saygınlık artırılmalı,
- Öğretmenlikte kariyer basamakları oluşturulmalıdır.
- Öğretmenlerin ve öğrencilerin sisteme uyumu ve kendilerini geliştirmeleri amacıyla MEB eğitim sisteminde sürekli değişiklik yapmamalıdır.

7.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik olarak yalnızca öğretmen görüşlerine başvurulmuştur. Öğretmen gelişiminde rol oynaması beklenen diğer kişi ve kuruluşların, örneğin okul yöneticileri, denetçiler, üniversiteler gibi görüşleri de alınarak daha kapsamlı bir çalışma yürütülebilir.
2. Bu araştırma öğretmen gelişimi noktasında var olan durumu tespit etmeyi amaçlamıştır. Koçluk, mentörlük, öğretmen liderliği, okul merkezli öğretmen gelişimi gibi konuları ele alan deneysel veya eylem araştırmaları tasarlanabilir.
3. Hizmet içi eğitim programlarının niteliği, içerik, eğitimcilerin niteliği gibi konular dikkate alınarak, ayrıntılı incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aküzüm, C. ve Özmen, F. (2013). Eğitim Denetmenlerinin Rollerini Gerçekleştirme Yeterlikleri Bir Meta-Sentez Çalışması.*Ekev Akademi Dergisi*, 17, 97-120.
- Ayan, İ. (1999). *Öğretmenlerin Geliştirilmesinde Hizmet İçi Eğitimin Rolü*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Atay, D. Y. (2003). *Öğretmen Eğitiminin Değişen Yüzü* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar.*Milli Eğitim Dergisi*,147.
- Balcı, E. (1991).*Öğretmen Rollerini, Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Teknomak Ltd. Şti.
- Balcı, E. (1991). Öğretmenlerin Sosyal Statüsü ve Ödüllendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Dergisi*,6, 121-128.
- Başaran, İ.E. (1988). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*. Ankara:Feryal Matbaası.
- Bedük, A. E., (1997). Okullarda Hizmetiçi Eğitim Planlaması Yapabilmeli ve Uygulamalıdır.*Milli Eğitim Dergisi*, 133, 7-8.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bümen, N.Y., Ateş, A., Çakır, E., Ural, G. ve Acar, V. (2012) Türkiye Bağlamında Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Sorunlar ve Öneriler *Milli Eğitim Dergisi*, 194, 31-49.
- Büyükkaragöz, S.,Muşta M., Yılmaz H., Pilten H. (1998).*Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Eğitimin Temelleri)*, Konya:Mikro Yayınları.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,16, 103-119.
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması İle Öğretmen Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Çelebi, C. (2014). *Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Çalışanlarının Performansını Arttırmalarına Yönelik Liderlik Çalışmaları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Çelikten, M. Şanal, M. Ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 207-237.
- Çetinkanat, A. C. Sağnak, M. (2010) İlköğretim ve Bakanlık Müfettişlerinin İletişim Stilllerinin Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 35-43.

- Demirel, Ö. (2004). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme. (7. Baskı)*. Ankara:Pegema Yayıncılık.
- Guskey, Thomas R. (2000). *Evaluating Professional Development.*, California: CorwinPress.
- Gülmez, S. İ. (2004). *Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Gümüş, M. (1995). *Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar*.İstanbul:Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Hamarat, F. (2002). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Aday Öğretmenleri İşbaşında Yetiştirmedeki Rolü ve Yetiştirme Uygulamaları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik Uygulamaları*.Ankara: Alkım Yayınları.
- İlğan, A. (2012). *Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri*. I. Uluslararası Katılımlı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Sempozyumu. Uşak Üniversitesi, Uşak.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri. Uşak Üniversitesi *Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 41-56.
- Karadeniz, Ş. (2008).*Türkiye’de Halk Kütüphanecilerinin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Karamahmutoğlu, A. (2014). *İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kavcar, C (2002). Cumhuriyet döneminde dal öğretmeni yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35, 1-2.
- Kızıllanat, A. (2011).*İlköğretim Okullarında Yapılan Denetim Etkinliklerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri Üzerine Katkısı*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Köksal, N. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerinin Öğretmen, Müdürve Bakanlık Yetkilileri Tarafından Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 36-46.
- Lincoln, Y.S., ve Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage. Publications.
- MEB (2002). *Öğretmen yeterlilikleri*. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- MEB (2004). Teftiş Kurulu Başkanlığı. <http://www.meb.gov.tr>
- MEB (2006). Temel Eğitime Destek Projesi, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, Ankara.
- Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 4.1.1995 tarihli ve 22161 numaralı Resmî Gazete, Madde 1.

- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: JosseyBass.
- Merriam, S.B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*(Çev. Ed.: S. Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Lmt. Şti.
- Odabaşı, H. F. ve Kabakçı, I. (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 39-43.
- Öz, F. (2003). Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Sisteminde Teftiş. Eskişehir: *Osmangazi Üniversitesi Yayınları*, Yayın No:88.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Özen, R. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkilerine İlişkin Görüşleri (Düzce İli Örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,2, 141-160.
- Özyürek, L. (1981).*Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği*.Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Seferoğlu, S. S. (1999). *Hizmet İçinde Mesleki Gelişim ve Uzaktan Eğitim Teknolojilerinin Kullanılması*.Birinci Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 103-111. Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Eğitim ve Doktrin Komutanlığı. Balgat-Ankara, Aralık 1999.
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart 2001, 149, 12-18.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Sümbül, M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Eğitim Yönetimi*,1, 597-607.
- Sümbül ve Arslan (2006). Öğretmen Yeterlik Ölçeğinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7.
- Şahin, M. (1999). Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18, 221-228.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Şener, M.M. (2009) *Hizmet İçi Eğitimin Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Şimşek, H., Yıldırım, A. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Taşkaya, S. M. (2007). Eğitimde Niteliğin Artırılması ve Öğretmenlerin Statüsünün İyileştirilmesinde Kariyer Basamaklarının Değerlendirilmesi.(Yayımlanmamış Doktora Tezi).Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Taymaz, H. (1981). *Hizmet İçi Eğitim. Kavramlar İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 94, 63-65.
- Taymaz, H. (1992). *Hizmet İçi Eğitim. (Personel Eğitimi Geliştirme Merkezi. Yayın No:3.)* Ankara: PEGEM.
- Taymaz, H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim*. Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası, Ankara.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 543-559.
- Turgut, S. (2012).*İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarınının Saptanması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Uçar R., İpek, C.(2006). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Meb Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri.*Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,34-53.
- Ünal, S. ve Sığırcı, M. (2000). Öğretmenlerin Denetmenleri Değerlendirmesi ve Onlardan Beklentileri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı 12, 281-294.
- Yalın, H.İ.(1997). Hizmet İçi Eğitim Var Olan ya da İleride Çözülmesi Gerekecek Bir Problemi Çözmek İçin Yapılır. *Milli Eğitim Dergisi*,133(20).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013) *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, K. (2010). Nitel Araştırmalarda Niteliği Artırma. *İlköğretim Online*, 9, 79-92.
- Yuvayapan, F. (2013). *Öğretmenlerin mesleki gelişimi:Eleştirel Arkadaş grubu metodu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.

EKLER

GÖRÜŞME FORMU

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİMİ: BİR NİTEL ARAŞTIRMA

Bu çalışmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerin görüşlerine dayalı olarak öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ele almak ve hem literatüre hem de uygulayıcılara katkı sağlamak amaçlanmış, elde edilen bulguların öğretmen yetiştirme ve geliştirme politikalarına destek vermesi açısından önemli olacağı düşünülmüştür. İlköğretim ve Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin öğretmenlik yeterliklerinin belirlenmesi, geliştirilmesi ve öğretmenlerin mesleki gelişime bakış açılarını belirlemek amacıyla aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır. Yarı yapılandırılmış formda yer alan bu soruların yanısıra, görüşmeler sırasında gerekli görüldükçe ek sorular da yöneltilecektir. Yaklaşık 20 – 60 dakika süren ve okulda boş bulunan sınıflarda gerçekleştirilen öğretmen görüşmelerinin hepsi ses kayıt cihazıyla kaydedilecektir bunun amacı görüşme sırasında bir yandan not almaya çalışırken bir yandan da katılımcı ile sağlıklı iletişim ve etkileşimin sağlanamayıp güvenirlilik ve geçerliğin düşme endişesidir. Toplanan veriler daha sonra bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Geçerlik ve güvenirliliği sağlamak için Katılımcı Teyidi kullanılacaktır. Katılımcı Teyidinin amacı katılımcının verdiği cevapların bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra cevaplarının teyid edilmesinin sağlanmasıdır.

SORULAR

- 1. Öğretmenlik mesleği ile ilgili kendinizi yeterli donanıma sahip olarak görüyor musunuz?**
 - a. Mesleğinizin ilk yıllarından bugüne sizde neler değişti? Geçmişte nasıl bir öğretmendiniz, şimdi nasıl bir öğretmensiniz? (Biraz mesleğe başladığınız ilk yıllardan bahsedebilir miyiz? Karşılaştığınız zorluklar nelerdi?)
 - b. Bahsettiğiniz bu değişimlerin gerçekleşmesinde neler etkili oldu?
 - c. Kendinizi eksik hissettiğiniz alanlar nelerdir?
 - d. Eksikliklerinizi kapatmak için neler yapıyorsunuz?
 - e. Eksiklerinizi telafi edebilmek için ekstra zaman ayırabiliyor musunuz?
 - f. Eksikliklerinizi kapatmak için en sık başvurduğunuz kaynaklar neler?
- 2. Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı karşılamak için okulunuz nasıl olanaklar sunmalı?**
 - a. Okul yöneticilerinizin sizin mesleki gelişiminizde bir rolü olmalı mı, ne yapmalılar?
 - b. Sizin gelişiminiz ile ilgili öğretmen arkadaşlarınızın rolü ne olmalı, ne yapmalılar?
- 3. Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı karşılamak için Milli Eğitim nasıl olanaklar sunmalı?**
 - a. Denetmenlerin rolü ne olmalı, daha iyi bir denetim için ne yapılmalı?

4. Hizmet içi eğitim programlarına katıldınız mı?

- a. Genel olarak bu programlara katılmaya istekli misiniz?
- b. Bu programlar size faydalı oldu mu?
- c. Daha iyi bir hizmet içi eğitim programı olması için ne gibi öneriniz var?
- d. Bu eğitimleri kimler nasıl vermeli?

5. Sizce öğretmenler mesleki gelişim için nasıl daha istekli hale getirilebilir?

- a. Öğretmenlikte kariyer basamaklarına nasıl bakıyorsunuz?
- b. Daha iyi bir öğretmen kariyeri için önerileriniz neler?

YAŞ:

CİNSİYET:

KIDEM YILI:

GÖREVİ:

EĞTİM DÜZEYİ:

ÖZGEÇMİŞ

GENEL BİLGİ

E-mail: nhl60@outlook.com

EĞİTİM İLE İLGİLİ BİLGİLER

Yüksek Lisans: 2009-2010 Osmangazi Üniversitesi,
Ortaöğretim Alan Öğretmeni Tezsiz Yüksek Lisans,
Matematik Öğretmenliği,
ESKİŞEHİR.

Lisans : 2005-2009 Fatih Üniversitesi,
Fen-Edebiyat Fakültesi,
Matematik (Türkçe) Bölümü,
İSTANBUL.