

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

MESLEKİ GELİŞİM EĞİTİM SEMİNERLERİNE İLİŞKİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Yüksek Lisans Tezi
Ramazan Burak KAHYAOĞLU

Antalya, 2019

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

MESLEKİ GELİŞİM EĞİTİM SEMİNERLERİNE İLİŞKİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

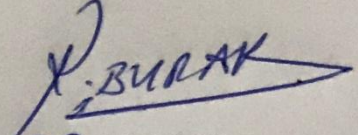
Yüksek Lisans Tezi
Ramazan Burak KAHYAOĞLU

Danışman: Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ

Antalya, 2019

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden olduğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.


28/02/2019

Ramazan Burak KAHYAOĞLU

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ramazan Burak KAHYAOĞLU'nun bu çalışması 28.02.2019 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölüm

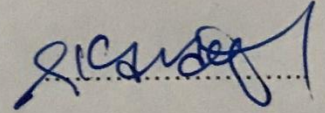
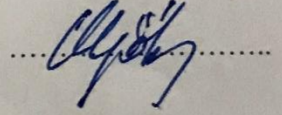
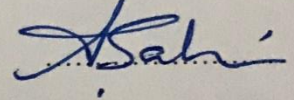
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Ramazan GÖK

Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ

Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

İMZA



**YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: MESLEKİ GELİŞİM EĞİTİM SEMİNERLERİNE İLİŞKİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

(Doç. Dr. Ramazan KARATAŞ)

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Öncelikle çok özel birine teşekkür ederek başlamak istiyorum. Abim dediğim, kardeşim dediğim, canım ciğerim dediğim ve tanıdığım günden bu yana desteğini hep hissettiğim, geçte olsa karşıma iyi ki çıkmış dediğim engin tecrübesiyle bana çok şey katan beni yetiştiren üstümde çok ama çok fazla emeği olan alanında duayen olarak gördüğüm tez danışmanım kıymetli hocam Süleyman KARATAŞ'a sonsuz teşekkür ederim.

Yine yüksek lisans eğitimim boyunca engin bilgilerinden, tecrübelerinden yararlandığım beni her konuda cesaretlendiren ve benim yetişmemde büyük emekleri olan Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı hocalarıma ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Antalya'nın merkez ilçelerinde görev yapmakta olan ve bu tezin hazırlanmasında bana destek olan, bilgisini, güler yüzünü hiç eksik etmeyen okul yöneticisi ve öğretmen arkadaşlarıma da çok teşekkür ederim.

Hayatımın her anında ve aldığım bütün kararlarda her zaman yanımda olan, beni destekleyen, çalışmalarım boyunca benim için her türlü fedakârlığı yapan hayat arkadaşım Hülya KAHYAOĞLU'na ve daha çok küçük olmalarına rağmen bir çok kez ihmal ettiğim hayatımın anlamı dediklerim Cemali Yiğit KAHYAOĞLU, Barlas Ege KAHYAOĞLU ve Emir Ata KAHYAOĞLU oğuşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bugünlere gelmemde en büyük emeği olan canım annem ve canım babama sonsuz teşekkür ederim.

Ramazan Burak KAHYAOĞLU
Antalya, Şubat 2019

ÖZET

MESLEKİ GELİŞİM EĞİTİM SEMİNERLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Kahyaoğlu, Ramazan Burak

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ

Şubat 2019, 96 sayfa

Bu çalışma, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda her eğitim öğretim yılının başında ve sonunda yapılmakta olan ve derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar süren ve ortalama bir aylık bir zaman dilimini ifade eden Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin işlevselliğini öğretmenlerin bakış açısından saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma; nitel bir çalışma olup, araştırmada durum çalışması tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın farklı türdeki okullarda görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmesi sebebiyle araştırmada durum çalışması tekniği desenlerinden bütüncül çoklu durum deseni kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim-öğretim yılı, Antalya ili merkez ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı bulunan ilkökul-ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü 20 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, katılımcıların verdiği cevaplar ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Araştırma verileri, transkript işlemi sonrası NVIVO 12 bilgisayar yazılımı kullanılarak içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırmada içerik analizinin bir ögesi olan frekans ve yüzde analizi kullanılmış; katılımcı görüşleri ana tema ve alt temalar altında taslak temalar halinde kategorileştirilmiş ve uzman görüşü alınarak son şekli verilmiştir. Bu temalandırma sonucu oluşan alt temalar da frekanslarına göre tablolar şeklinde bulgular kısmında yer verilmiştir. Ayrıca bu temalar, katılımcılardan doğrudan alıntılarla desteklenerek araştırmanın inandırıcılığı yükseltilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen temel bulguya göre, katılımcılar mesleki gelişim eğitim seminerlerinin mevcut uygulanan şekliyle işlevsel olmadığını düşünmektedirler. Alt temalar açısından incelendiğinde katılımcı

görüşlerinin konuya ilişkin düşüncelerinin çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Araştırma bulgularına göre katılımcılar, mesleki gelişim seminerlerine iki farklı açıdan yaklaşmışlardır. İlk olarak katılımcılar bu seminerleri eğitim öğretime hazırlık, planlama yapma, dönemi değerlendirme, bireysel ve mesleki gelişim sağlama, birliktelik, bilgi alış verişinde bulunma, ders materyallerini inceleme, eğitim sistemindeki değişikliklerden haberdar olma açısından olumlu, katkı sağlayan ve verimli geçen bir süreç olarak değerlendirmişlerdir. Fakat başka bir açıdan katılımcılar bu seminerleri formalite, zaman kaybı, para israfı, angarya, boş bir süreç, toplantı, kurul, komisyon, dedikodu, evrakçılık olarak değerlendirmiştir. Olumsuz değerlendirme yapmalarının gerekçeleri ise uygulamanın pratiğe dönük olmaması, program içeriğinin yetersiz, ilgi uyandırmayan, hep aynı konular olması, verilen eğitim ortamlarının teknolojik ve fiziksel alt yapılarının yetersiz olması, programda yer alan konuların eğitimin uzmanları tarafından verilmemesi, iki haftalık sürenin uzun olması, devletin bunun için ek ders ödemesi, yapılan çalışmaların denetlenmiyor olması, öğretmenlerin sene sonu için isteksiz ve yorgun olması, kes kopyala yapıştır şekliyle evraklar hazırlanıyor olması, internetten indirilen hazır sunuların kullanılması ve bireysel gelişime katkı sağlamadığı düşüncesidir.

Anahtar Kelimeler: *Mesleki Gelişim, Öğretmen, Hizmetiçi Eğitim, Seminer*

ABSTRACT

PROFESSIONAL DEVELOPMENT TRAINING SEMINARS TEACHERS OPINIONS

Kahyaoğlu, Ramazan Burak

Master of Science in Educational Administration, Inspection, Planning and Economics

Thesis Advisor: Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ

February 2019, 96 pages

This study was conducted in the Ministry of National Education in the beginning of each school year and at the end of each school year and the first working day of the month of July, the beginning of the first working day of the beginning of the lessons and the average of a period of one month to express the functionality of the Professional Development Training Seminars From the point of view, it was realized. This research; A qualitative study, a case study technique was used in the study. Since the study was conducted with teachers working in different types of schools, the study used holistic multi-state design from case study technique designs.

The study group of the study is composed of 20 teachers who are working in primary and secondary schools and high schools in the central districts of Antalya province in the 2018-2019 academic years and in the central districts of Antalya. In the research, semi-structured interview form consisting of open-ended questions was used as the data collection tool and the answers of the participants were recorded on the voice recorder. Research data were analyzed using NVIVO 12 computer software after transcript processing. Frequency and percentage analysis were used as part of the content analysis. the participant's opinions were categorized into draft themes under main themes and sub-themes and finalized by expert opinion. The sub-themes formed as a result of these themes are given in the form of tables according to their frequency. In addition, these themes were supported by direct quotations from the participants and the credibility of the research was tried to be increased. As a result of the study, the main finding is that participants' professional development training seminars are not as functional as they are currently practiced. When it is examined in terms of sub-themes, it is seen that the opinions of the participants about the subject vary. According to research findings, participants approached professional development seminars from

two different perspectives. First of all, the participants considered these seminars as a positive, contributing and productive process in terms of preparation for education, planning, period evaluation, individual and professional development, cooperation, exchange of information, examination of course materials, awareness of changes in the education system. On the other hand, participants considered these seminars as Formality, Time Loss, Money Waste, drudgery, Empty Process, Meeting, Board, Commission, Gossip, and Documentary. The reasons for the negative evaluation are that the application is not practical, the content of the program is always the same subjects that are not enough interest, the technological and physical infrastructures of the education environments given are insufficient, the subjects in the program are not given by the experts of the education, the two-week period is longer, the state is the payment of the course, not being supervised, the teachers are reluctant and tired for the end of the year, the preparation of documents in the form of copy copy paste, the use of ready-made presentations downloaded from the Internet and does not contribute to the individual development.

Key Words: *Professional Development, Teacher, In-Service Training, Seminar*

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
GÖRSELLER.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	12
1.2. Araştırmanın Alt Problemleri.....	17
1.3. Araştırmanın Amacı	17
1.4. Araştırmanın Önemi.....	18
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	18
1.6. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	18

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Öğretmen Nitelikleri	20
2.1.1. Kişisel Nitelikler.....	21
2.1.2. Mesleki Nitelikler.....	21
2.2. Mesleki Gelişim Eğitim Semineri.....	24
2.2.1. Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları.....	24
2.2.2. Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları İçerikleri	27
2.2.3. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Eğitim Semineri İhtiyaçlarının Saptanması..	31

2.3.Yurtdışındaki Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları	34
2.3.1. Singapur’da Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları	34
2.3.2. Çin’de Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları.....	35
2.3.3. Finlandiya’da Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları	36
2.3.4. Japonya’da Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları	37
2.3.5. İsviçre’de Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları.....	38
2.4. Türkiye’de Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları.....	38

BÖLÜM 3

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	41
3.2. Çalışma Grubu	41
3.3. Veri Toplama Araçları	45
3.4. Verilerin Toplanması	46
3.5. Verilerin Analizi.....	47
3.6. Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışmaları.....	47

BÖLÜM 4

BULGULAR

4.1. Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İlişkin Görüşleri	50
4.2. Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim SeminerlerininOlumlu ve Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri	54
4.3. Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinden Beklentilerine İlişkin Görüşleri	62
4.4. Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İstekli veya İsteksiz Katılım Durumuna İlişkin Görüşleri.....	65

4.5. Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yeterli Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri.....	69
4.6. Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Katkısına İlişkin Görüşleri	73

BÖLÜM 5

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma.....	77
5.2. Öneriler	82
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	82
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	83
KAYNAKÇA.....	84
EKLER.....	92
EK-1 Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünün Araştırma İzin Onay Yazısı	92
BİLDİRİM	93
ÖZGEÇMİŞ	94
ORJİNALLİK RAPORU	96

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Katılımcılara Ait Demografik Veriler	43
Tablo 4.1: Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Ne İfade Ettiğine İlişkin Görüşleri.....	50
Tablo 4.2.a: Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumlu Yönlerine İlişkin Görüşleri	55
Tablo 4.2.b: Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri	58
Tablo 4.3: Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinden Beklentilerine İlişkin Görüşleri	62
Tablo 4.4.a: Katılımcıların Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İstekli Katılım Sağladıklarına İlişkin Görüşleri	65
Tablo 4.4.b: Katılımcıların Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İsteksiz Katılım Sağladıklarına İlişkin Görüşleri	67
Tablo 4.5.a: Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yeterli Olduğuna İlişkin Görüşleri.....	69
Tablo 4.5.b: Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yetersiz Olduğuna İlişkin Görüşleri.....	70
Tablo 4.6.a: Katılımcıların Mesleki Eğitim Gelişim Seminerlerinin Öğretmenlere Katkı Sağladığına İlişkin Görüşleri.....	73
Tablo 4.6.b: Katılımcıların Mesleki Eğitim Gelişim Seminerlerinin Öğretmenlere Katkı Sağlamadığına İlişkin Görüşleri.....	74

GÖRSELLER

Şekil 2.1: Görsel 1	28
Şekil 2.2: Görsel 2.....	29
Şekil 2.3: Görsel 3.....	40

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

AR-GE: Araştırma ve Geliştirme

EARGED: Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi
Başkanlığı

EBA: Eğitim Bilişim Ağı

ERG: Eğitim Reformu Girişimi

FATİH: Fırsatları Arttırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi

HEDB: Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı

HİE: Hizmet İçi Eğitim

LYS: Lisans Yerleştirme Sınavı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEM: Milli Eğitim M¼d¼rl¼đ¼

N. : Sayı

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örg¼t¼

ORT: Ortalama

PISA: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı

S. : Sayfa

STD. : Standart

UZEM: Uzaktan Eğitim Merkezi

YGS: Y¼kseköđretime Geçiş Sınavı

YÖK: Y¼ksek Öğretim Kurulu

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve kapsamına dair bilgiler yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Öğretmenlerin en temel görevi Türk Milli Eğitiminin genel amaçları doğrultusunda öğrenciler üzerinde istendik davranış değişikliği oluşturmak, öğrencilerin okul başarısını yani akademik başarılarını yükseltmektir. Toplum için kutsal sayılan öğretmenlik mesleğini icra eden bireyler, sahip oldukları ve her geçen gün üzerine yenilerini ekledikleri bilgi ve beceri ile gelecek nesillere daha faydalı olabilirler. Öğrenciler için faydalı olmak bir öğretmenin en büyük görevlerinden biridir. Bunu ancak mesleki açıdan kendilerini iyi yetiştiren öğretmenler sağlayabilirler. Öğretmenler mesleki açıdan kendini günün şartlarına göre yetiştirirse öğrencileri için faydalı eğitim öğretim ortamları ve koşulları sağlayabilirler (Seferoğlu, 2003).

Öğretmenler kendilerini yenileyerek bilginin paylaşılmasını ve gelişmesini sağlayabilirler. Ülkemizde ve dünya çapında başarılar elde etmek için gerekli nitelik, nicelik bilgi, beceri, yetenek sahibi olmayan ve bunun için gerekli çabayı göstermeyen öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının kendilerine ve topluma ne kazandıracığı düşündürücüdür. Öğretmen eğitim programları hemen hemen her yıl değişmektedir. Öğretmenleri geliştirme ve yetiştirme adına çalışmalar devam etmektedir. Meslek içerisinde öğretmenin eğitiminin önemi her geçen artmaktadır (Ersoy, 1998:5).

Günümüzde öğretmenlik mesleği, öğretmen adaylarının lisans düzeyinde aldığı akademik eğitimlerle sınırlı kalan bir meslek olarak görülmektedir. Oysa öğretmen kendini günün değişen eğitim koşullarına göre yenilemek ve geliştirmek adına her türlü fırsatı en iyi şekilde değerlendiren kişi olmalıdır. Öğretmenlerin eğitimleri sadece lisans düzeyinde aldıkları eğitimle sınırlı kalmamalıdır. Zamanın değişen şartları öğretmenin de mesleki bilgi ve becerisini artırmalı, öğretmen değişen

eğitim programlarını takip etmeli ve bunlara uyum sağlamalıdır. Öğretmen yeni öğretim yöntem ve tekniklerinden haberdar olmalı, bunları geliştirilmeli ve mesleki donanımını sınıf atmosferine taşıması gerekmektedir. Eğitimin temel unsuru ise, mesleki anlamda kendini yetiştirmiş ve yetiştirmeye devam eden, alanında uzman olan lider öğretmenlerdir. Bilimin ve teknolojinin en son verilerini takip edip öğrenen ve uygulayan öğretmen lider öğretmendir (Tekısık, 2005:4).

Öğretmenlerin bireysel gayretlerini ayrı bir kefeye koyacak olursak her eğitim öğretim yılı içerisinde isteyerek ya da istemeyerek katılmak zorunda oldukları nice eğitimler bulunmaktadır. Bu eğitimlerden biri de her yıl sene başında ve sene sonunda katıldıkları mesleki gelişim seminerleridir. Süre olarak derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar; yaklaşık bir aylık zamanı ifade eden bu eğitimler, mesleki gelişim konusunda öğretmene destek olabilecek en uygun vakit olarak düşünülebilir. Bu vaktin öğretmenler açısından etkili kullanımı öğretmenlerin eksiklerini görmelerini sağlar. Böylelikle öğretmenler bu eksiklerine göre hareket eder, mesleki bilgi ve becerilerini artırmak için çaba gösterir. Mesleki çalışmalara aktif olarak katılan öğretmenlerin mesleki ve kişisel anlamda kendilerini yenilemeleri, mümkün olabilir (Guskey, 2002, Sedat Kanadlı, 2012, s.4 akt Genç, G.S 2015).

Toplumunu oluşturan bireylerin nitelikleri değiştirebilirse ve geliştirilebilirse o toplumun ilerleme kaydedeceği söylenebilir. Toplumun ilerlemesi görevini öğretmenler üstlenmiştir. Öğretmenler kişisel ve mesleki yeterliğe sahip olduğunda nitelikli bireylerin yetiştirilmesi için gerekli olan adım atılmış olmaktadır (Gültekin, Çubukçu, 2008, s:186).

Günümüzde gelişmiş ülkeler statüsünde yer alan ülkelerin, kendi ülkelerindeki öğretmenlerine görevlerine başlamadan önce yani öğretmen adayı iken verilen akademik eğitiminin yanında göreve başladıktan sonra da sistemli olarak eğitim seminerleri uyguladıkları görülmektedir (Öztürk vd. 2007).

Eğitim öğretim sürecinde öğretmenlerin mesleki anlamda sahip olduğ u eksik ve yeni olmayan bilgiler ve hareketler bir takım sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Bu olumsuzlukların giderilmesinde mesleki eğitimin önemi büyüktür. Peki, mesleki eğitimle ilgili zorunlu nedenler nasıl sıralanabilir:

- a) Göreve başlamadan önce verilen ve anlatılan bilgilerin yetersiz ve eksik kalması,
- b) Mesleki anlamdaki değişimler ve gelişmeleri takip etme zorunluluğu olması,
- c) Yalnız hizmetiçi eğitimle kazandırılacak bilgi ve becerilerin olması,
- d) Öğretmenlerin bireysel ve mesleki anlamda öğrenme ihtiyacı içinde olması,
- e) Mesleki eğitimin sistemli hale getirilmesi (Peker, 2010).

Günümüzdeki hızlı teknolojik gelişmeler öğretmenlerin sorumluluğu azaltmamış, aksine artmıştır. Günümüzde öğretmenin rolünü, önemini ve ağırlığını ortaya koyan sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeler yaşanmaktadır. Alanında uzman, mesleki yeterliliğe sahip öğretmen nitelikli öğretmendir. Bu yeterlilik ise iyi düzeyde bilgi birikimi, tecrübe ve mesleki anlamda gelişime dayanır (Ataünal, 2003: 59).

Hizmetiçi çok geniş kapsamlı bir terimi ifade ederken, mesleki gelişim eğitimi ile hizmet içi eğitim bazen birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Oysa bu iki kavramın ortak hedefi mesleki yeterlilikte yüksek seviyede bir gelişimdir (EARGED, 1995:1).

Mesleki gelişim faaliyetlerine katılımın zorunlu olduğu 15'ten fazla Avrupa ülkesi bulunmaktadır. Genellikle bu faaliyetlere katılım sadece katılımın zorunlu olup olmamasına bağlı değildir. Birçok ülkede mesleki gelişim faaliyetlerine katılmak zorunlu olmamakla birlikte mesleki ilerleme ve ücret artışları açısından önem arz etmektedir (Eurydice, 2005: 211).

Mesleki gelişim, öğretmenlerin üst düzeyde mesleki başarı kazandıkları, içerik ve kariyerleri konusundaki anlayışlarını geliştirdikleri bir süreçtir. Mesleki gelişim doğru planlanabilir ve uygulanabilirse amacına ulaşılabilir. Yetersiz ve mutsuz öğrenciler ancak mesleki anlamda kendini geliştirmeyen, bireysel eğitim almaktan vazgeçmiş, monoton ve değişmez yöntemlerle öğretimi devam ettiren öğretmenler neticesinde ortaya çıkar. Modern öğretmen, öğretmenliğe başlamadan önce almış olduğu hizmet öncesi eğitimi, hazırlık eğitimi olarak algılar. Öğretmenliğe başladıktan sonra mesleki gelişimini bir sitem dahilinde sürdürür. Şayet öğretmen mesleğe başlayıp diplomayı aldıktan sonra mesleki gelişimini devam ettirmiyorsa kısa süre sonra eskir ve yıpranır. Sonuç olarak da kendisine ve öğrencilerine yararlı olmayan

yetersiz ve mutsuz bir birey haline gelir şeklinde mesleki gelişimin önemini açıklamaktadır (Gözütok, 1991: 405-409).

Günümüzde öğretmenler mesleki açıdan yetiştirilirken iki aşamalı bir süreçten geçerler. Bunlardan ilki 4 yıllık üniversite eğitimleri ki bunlar hizmet öncesi eğitim olarak adlandırılır, diğer eğitim ise eğitim yaşamı devam ederken aldığı hizmet içi eğitimdir. Mesleki açıdan gelişmelerine ve kendilerini gerçekleştirmelerine yardım eden hizmet içi eğitim, öğretmenlerin sorunları çözmelerine ve karşılaştıkları problemleri ortadan kaldırmaya da yardım eder. Öğretmenlerin diplomalarını alıp mesleğe başladıkları günden başlamak üzere emekli oluncaya kadar geçen sürede mesleki bilgi birikimini artması amacıyla yapılan bu eğitimler kurumun verimliliğini de artırır (Erkul, 1997: 33).

Uygulanan hizmet içi eğitimler ile programlar öğretmenlerin, mesleki açıdan yetkinleşmesini sağlamak, niteliklerini iyileştirmek ve onları daha etkin öğretici durumuna getirmek için yapılan çalışmaların tümü olarak tanımlanmaktadır. Okçabol vd nin araştırmasına göre, mesleğiyle ilgili bilgileri yakından takip eden öğretmenlerin, mesleki sorumluluk, öğrenci ve öğrenmeye karşı tutum konularında, alanla ilgili bilgileri yakından takip etmeyen öğretmenlere göre anlamlı derecede olumlu tutum içinde oldukları görülmektedir (Okçabol, 2005: 337 akt. Büyükcan, Y. 2008).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin nedenlerini Özyürek, (1981: 14-17) şöyle sıralamaktadır:

- a) Bilimsel değişimler
- b) Toplumsal değişimler
- c) Okullardaki değişimler
- d) Öğretmenlerin bireysel değişimleri
- e) Öğretim süreçleri ile ilgili değişimler
- f) Çocuk gelişimi ile ilgili değişimler
- g) Öğretmenlerin göreve başlamadan önce almış olduğu eğitimlerle ilgili yetersizliklerin giderilmesi

İnsan kaynakları alanındaki eğitim ve geliştirme çabalarının amacı, bireylerin verimini ve bütün olarak organizasyonun performansını yükseltmenin yanı sıra, çalışanların işlerinde buldukları tatmini de artırmaktır (Palmer & Winters, 1997: 119).

Bu sebeple hizmet içi eğitim öğretmenlerin bilgilerini yenilemesi, eksikliklerinin giderilmesi ve bunun yarattığı sinerjinin örgüt verimliliğini artırması olarak görülebileceği gibi, aynı zamanda hizmet içi eğitimlere katılan öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının artırılması ve değişim hızı konusunda farkındalık yaratmasının da bir aracı olarak görülmelidir. Bir ülkede eğitimin amacına ulaşması ve insanların kalitesinin, o ülkedeki öğretmenlerin nitelikli yetişmesine ve öğretmen eğitiminin sürekli gelişmesine bağlamıştır. Eğitim sisteminin başarısı, sistemin en önemli ögesi sayılan öğretmenin uygulamadaki başarısına bağlı olduğuna göre, öğretmenin hizmet içinde eğitiminin sağlanması başarının artmasını sağlayacaktır (Tekisik, 2000: 3).

Bu düşünceden hareketle bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerleri hakkında neler düşündükleri araştırılmaya değer bir problem olarak görülmüş ve araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuş. Bu çerçevede bu çalışmada eğitim öğretim dönemi başında ve sonunda yapılan mesleki gelişimin seminerleri konusundaki öğretmen düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma öğretmen görüşlerinden hareketle oluşturulmuştur. Buna bağlı olarak çalışma beş bölüme ayrılmıştır. Birinci bölüm olan “Giriş” bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, alt problemleri, önemi, varsayımları, kapsamı ve sınırlılıkları üzerinde durulmuştur. “Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar” başlığını taşıyan ikinci bölümde Öğretmen Niteliklerinden ve Mesleki Gelişim Eğitim Semineri çalışmalarından, bu çalışmaların içeriğinden, öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarının saptanmasından ve farklı ülkelerdeki mesleki gelişim eğitim çalışmalarından oluşmaktadır.. Bunu takip eden “Yöntem” bölümünde araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölüm olan “Bulgular” başlığı altında araştırma sonucu elde edilen bulgular sunulacak ve bu bulgular ışığında yorumlar geliştirilmiştir. Son olarak “Sonuç, Tartışma ve Öneriler” bölümünde araştırma bulgularına dayanan sonuçlar ve araştırmanın çıktılarından hareketle ileride yapılacak benzer çalışmalar için araştırmacılara önerilerden söz edilmiştir.

1.2. Araştırmanın Alt Problemleri

Problem durumundan hareketle, aşağıdaki alt problemler de araştırma konusu olarak ortaya konmuştur.

1. Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim semineri genel olarak size ne ifade ediyor?
2. Sizce sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?
3. Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinden beklentileriniz nelerdir?
4. Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılma konusunda istekli misiniz? Niçin?
5. Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Niçin?
6. Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinin size katkı sağladığını düşünüyor musunuz? Niçin?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin eğitim öğretim yılı başında ve sonunda katıldıkları yaklaşık 2 şer haftalık zaman dilimini ifade eden mesleki gelişim eğitim seminerleri hakkındaki görüşlerini incelemek ve sonuçları ışığında önerilerde bulunmaktır. Aynı zamanda bu seminer çalışmalarının olumlu ve olumsuz yönlerinin neler olduğu, öğretmenlerin seminerlerden beklentileri, seminerlere katılma konusunda istekli olup olmamaları, bu seminerlerin kendilerine ve tüm öğretmenlere yeterli olup olmadığı, bu seminerlerin kendisine katkı sağlayıp sağlamadığına dair görüşlerinin incelenmesini amaçlanmaktadır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların, mesleki gelişim eğitim semineri çalışmalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Ayrıca elde edilen sonuçlarının, bu alanda çalışma ve araştırma yapacak olan araştırmacılara güncel bir kaynak olabileceği, konuyla ilgili yeni tartışma ve bakış açısı olanaklarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamdan hareketle eğitim ortamına katkı sağlayacak bir araştırma ortaya konma amaçlanmaktadır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Günümüzdeki hızlı değişimler karşısında, öğretmenlerin de kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gereklidir. MEB öğretmenlerin meslek içinde gelişimleri bakımından çeşitli önlemler almıştır. Bunlardan birisi de her öğretim yılı başlangıcında ve sonunda yapılan mesleki çalışmalardır. Bu seminerler öğretmenlerin yeni bilgiler edinip, eksik yönlerini tamamlamaları için iyi bir fırsattır. Bu araştırma, söz konusu mesleki çalışmaların ne ölçüde etkili ve yararlı olduğu konusunda ortaya koyacağı bulgularla, bu mesleki çalışmaların daha etkili olması yönünde alınacak önlemlere dayanak oluşturabilir, ışık tutabilir.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

- a) Bu çalışmada kullanılan kaynak tarama yöntemlerinin, verilerin, kişisel bilgilerin ve başvurulmuş kaynakların güvenilir olduğu var sayılmıştır.
- b) Bu çalışma sonucu mesleki gelişim eğitim seminerlerine ilişkin gerçekçi, güvenilir, uygulanabilir, yenilikçi bilgi ve tavsiyeler sunulabileceği varsayılmaktadır.
- c) Başvurulmuş kaynakların uzman kişilerce hazırlandığı, gerçekçi olduğu, güvenilir olduğu ve güncel olduğu varsayılmaktadır.
- d) Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunun öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerleri hakkındaki görüşlerini içtenlik, doğru ve samimi olarak ortaya çıkaracak nitelikte olduğu varsayılmaktadır.
- e) Araştırma konusu ile ilgili olarak yapılan literatür taramasının, araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından yeterli olduğu varsayılmaktadır.

1.6. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

- a) Araştırmanın kapsamı, mesleki gelişim eğitim seminerlerinin öğretmenler üzerindeki etkisini öğretmenlerin kendi bakış açılarıyla incelemektir.
- b) 2018–2019 eğitim öğretim yılında Antalya ili merkez ilçelerinde (Kepez-Muratpaşa-Konyaaltı-Aksu-Döşemealtı), Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi kurumlarında görev yapan ve araştırmaya katılan 20 gönüllü öğretmen görüşleriyle
- c) Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlere uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu ile
- d) Alan yazın taraması sonucu elde edilen dokümanlarla,
- e) Araştırma ve tez çalışması için belirlenmiş olan zaman ve mekân aralıklarıyla sınırlı olup çalışma için yeterli olduğu düşünülmektedir.

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesi ve konu ile ilgili yapılmış araştırmalara yönelik bilgiler yer almaktadır.

2.1. Öğretmen Nitelikleri

Atatürk'ün “Öğretmenler, yeni nesil sizin eseriniz olacaktır!” deyişinden hareketle meraklı, araştırma yapabilen, sorgulama kabiliyetine sahip, hür düşünen ve bilgiye ulaşan kişilikler yetiştirebilmek için eğitim sistemi içerisinde gerekli görünen düzenlemelerin yapılarak bu alanda kişisel donanımı yerinde ve belli becerileri kazandırabilme niteliğine sahip öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Günümüz eğitim sisteminde, kendini alanında yetiştirmiş mesleki açıdan idealist öğretmenlerin varlığı yerel ve uluslararası alanda öğrencilerinin akademik ve sosyal başarılarının artmasını sağlayacağı söylenebilir. Eğitimdeki nitelik ve kalite öğretmenin nitelik ve kalitesi ile doğru orantılıdır (Sapsağlam, 2009: 16).

Öğretmenler kendilerinde birçok özellik bulundurmak zorunda hissedebilirler. Niteliği fazla olan öğretmen öğrencisine ve eğitim sistemine katkıda bulunabilir. Bu nedenle öğretmenlerimiz istekli olmalı, sabırlı olmalı, yeterli olmalı, güçlü ve gayretli olmalı, mücadeleci olmalı, sürekli gelişimden yana olmalı, kaliteye inanmalıdır (Cafoğlu, 1996: 136).

Geçtiğimiz yıllarda öğretmenlik mesleği ile ilgili bazı olumsuz durumlar yaşanmaktaydı. Örneğin eğitim fakültesinde okumayan ve öğretmenlik mezunu olmayan kişiler milli eğitimin bakanlığının öğretmen ihtiyacı nedeniyle öğretmen olarak atandılar. Bunun yanı sıra öğretmenlerin kendi branşları dışında öğretmenlik yapmaları, lisans eğitimi sırasında aldıkları eğitimin sahada uygulamaya dönük olmaması yetiştirilen öğrencilerinde nitelik olarak zayıf olmasına ve bu bireylerin topluma kazandırılmasında güçlük yaşanmasına neden olduğu düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin yaşamış olduğu maddi sıkıntılar, eğitim sisteminde yaşanan olumsuz yönlü değişiklikler, müfredatın sürekli yenilenmesi, okullardaki eğitim

yöneticilerinin yerine yenilerinin atanması gibi sebeplerden öğretmenler mesleklerine duydukları inancı kaybetmiş bu durum eğitim sistemine de yansdığı söylenebilir. Tüm bu problemlerin çözülmesi ve eğitimin niteliğinin artırılabilmesi için atılan adımlar önem arz etmektedir.

Öğretmenler öğretme işi ile yükümlüdürler. Bu sebeple bazı yeterliklere sahip olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerdeki bu yeterlilikleri kişisel nitelikler ve mesleki nitelikler şeklinde iki başlık olarak adlandırabiliriz (Gordon, 2010).

2.1.1. Kişisel Nitelikler

Nitelikli, işi bilen bir öğretmenden beklenen kişisel özellik yaşantısı içerisinde sahip olduğu özellikleri yansıtabiliyor olmasıdır. Öğretmen, eğitimin tanımı gereği sahip olduğu kişisel özellikleri sayesinde mesleğini en iyi şekilde icra eden ve öğrencisinde istendik davranış değişikliği oluşturabilen kişidir denilebilir. Öğretmenlerin kişisel özelliklerinin kazanılması uzun bir zaman dilimi gerektirir. Bu süreçte daha önceden şekillenmiş bir takım özelliklerin kaybedilmesi zordur. Öğretmenlerin kişisel nitelikleri üç başlık olarak sıralanabilir; başarıya odaklanma (yüksek başarı beklentisi), güdüleme (içtenlik-güvenilirlik), profesyonellik (işbilirlik-esneklik-bilgилilik) olarak sıralanabilir (Demirel, 2004).

2.1.2. Mesleki Nitelikler

Mesleki niteliklere sahip bir öğretmen bu nitelikleri yaparak yaşayarak kendi yaşantıları yoluyla kazanmış olabileceği gibi eğitim yoluyla da kazanmış olabilir. Ortaöğretimden sonra bireyler sahip oldukları kişisel nitelikler doğrultusunda öğretmenlik mesleğine yönlendirilirler. Öğretmen adayları lisans eğitimi sırasında kendisinden beklenen mesleki nitelikleri kazanması noktasında belli bir mesafe kat eder. Bu noktada önemsenmesi gereken konu eğitim sisteminde sürekli yapılan değişimlerdir. Öğretmen lisans sonrası dönemde bu değişimlere uyum sağlayabilmelidir. Günümüz teknolojisinin ve yaşadığımızın çağın özelliklerine göre sürekli değişimin yaşanması öğrenci ihtiyaçlarını da farklılaştırmış ve öğrenciler için onların ihtiyacını giderecek kapsamlı eğitim programları ve bu programları kullanma kapasitesine sahip öğretmenin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğretmenin mesleki anlamda kendini geliştirmesi denildiğinde; dersi planlanması, uygun yöntem ve teknikleri seçerek ders esnasında uygulanması, etkili iletişim becerileri, zamanı iyi değerlendirilmesi, sınıf yönetimini sağlanması, ölçme değerlendirmeyi doğru şekilde yapması, öğrenciye her anlamda rehber olabilmesi akla gelmektedir. Öğretmenlerin öz yeterliliğe sahip olmasıyla ilgili yapılan bazı çalışmalar, hizmet öncesi eğitim sırasında öğretmenlerin öz yeterliliğinin yüksek, fakat öğretmenler mesleğe başladığında öz yeterliliğin anlamlı şekilde düştüğünü göstermektedir (Woolfolk-Hoy & Burke-Spero, 2005 akt. Genç, G.S. 2015).

Öğretmen nitelikleri, mesleki ve kişisel manada bir çok araştırmacı tarafından araştırmaya değer bulunmuş ve bu çalışmalarla ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışı ile ilgili yapılan çalışmada çıkan sonuç, öğretmenler kendilerini mesleki anlamda yeterli bulmamakta ve mesleki anlamda meslekten doyum alma düzeylerinin olması gerekenin çok altında olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Bu açıdan öğretmenler mesleki çalışmalara katılarak doyum düzeylerini, niteliklerini mesleki ve kişisel anlamda artırabilirler (Birlik, 1999).

Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenlerin Beklentileri ile Sorunlarının yer aldığı bir araştırmada, akademik olarak kendini geliştirmeyen öğretmenlerin çoğunlukta olduğu, öğretmenlerin master ve doktora istekli olmadıkları, lisans eğitimi aldıkları üniversitelerin kendilerine sunmuş olduğu eğitim kalitesini beğenmediklerini, işlerini sevmedikleri, eğitim yöneticilerinin yöneticilik alanı ile ilgili bilgili sahibi olmadıkları ortaya çıkmıştır. Şu an yapılan bu çalışmada da 20 katılımcı öğretmen içerisinde yüksek lisans yapan 2 kişi olması, doktora yapan hiç bulunmaması ayrıca OECD (2015) verilerine göre Türkiye’de yüksek lisans yapmış öğretmenlerin %4 (OECD ortalaması 12), doktora yapanların oranının ise %6 (OECD ortalaması 26) olması sonucu doğrulamaktadır. Buradan hareketle öğretmenlerin akademik manada kendilerini geliştirmeye yönelik bir çaba içerisinde bulunmadığı söylenebilir (Keskin, 2001).

463 öğretmen ile yapılan bir çalışmada öğretmenlerin mesleki nitelikler açısından, bilgilerinin yetersiz, bilimsel yenilikleri izlemeyen, öğrencilerini mesleğe hazırlamayan, eğitim-öğretim programlarını uygulayamayan, öğretmenlik mesleği ile ilgili etkinlikleri izlemeyen, meslekle ilgili kanunları bilmeyen, öğretmenlik mesleği

ile ilgili bilgileri uzmanlara sorup danışmadıkları ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin kişisel niteliklerine bakıldığında kitap okumak için zaman ayırmadıkları, teknolojik iletişim araçlarını kullanmadıkları, paylaşımda bulunmadıkları, özverili olmadığını, gerekli sabrı göstermediğini, her türlü maddi ve manevi sorunları öğrencilerine yansıttıkları ve mesleklerini sevmedikleri bulgularına ulaşmıştır (Gökalp, 2003).

Ortaöğretim Coğrafya Öğretmenlerinin Öğretim Yapma Yeterlikleri ile ilgili çalışmada, Öğretmen yetiştirmeye yönelik güncel ve yeni yaklaşımların desteklenmesi, seminer programlarının okul içinde zümre öğretmenlerin kendi arasında olması, nitelikli öğretmen yetiştirme konusunda çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Öztürk, 2003:100).

İlköğretim Okullarında Çalışan Müdür ve Öğretmenlerin Mesleki Sorunlarına İlişkin Görüşleri adlı araştırmada, mesleki sorunlara ilişkin çalışmaları incelenmiştir. Çalışmada, okul müdürleri ve öğretmenler mesleki gelişim faaliyetlerinde yeterince yer alamadıklarını ancak görev alanları ile ilgili nitelikli eğitimlere ihtiyaç duyduklarını ve eğitim sisteminde yapılan güncellemelerin değişikliklerin mesleki eğitim programları yoluyla kendilerine tanıtılmadığını ifade etmişlerdir (Ekinci, 2010: 742).

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) üst düzey yöneticileri ile yapılan çalışmada, mesleki yeterliliğe sahip öğretmen eksikliği ve öğretmen niteliğinin arttırılamamış olması önemli bir eksiklik olarak ifade edilmiştir. Öğretmen niteliğinin arttırılmasına vurgu yapılmıştır (Koşar, 2012: 185-186).

Teknoloji döneminin özelliği, bilgiye hızlı ulaşılması, bilginin hızla artması ve bu bilgilerin çok çabuk eskimesidir. Öğrencilere çok fazla bilgiyi en kısa sürede verme telaşına sahip, sınıfta sadece kendi aktif ve bilgiyi sadece kendinin sunacağını gören öğretmen anlayışı günümüzde artık terk edilmesi gerekmektedir. Tüm bunların yerine öğrencinin ihtiyacı olan bilgiyi nasıl ve nerede ulaşabileceğini bilen, kendisi ve öğrencileri aktif, araştırmacı, öğrencinin bilgiye ulaşmasında rehberlik eden durumda olmalıdır. Öğretmen eğitimi sadece üniversitede aldığı eğitimle sınırlı olmamalıdır. Öğretmen mesleki olarak kendini geliştirme ve güncelleme içerisinde olmalıdır (Yetim & Göktaş, 2004, s. 544-545).

Artık günümüz öğretmenleri teknolojinin ve çağın ihtiyaçlarının farkında olan, yeni değişim ve gelişimlere istekli olan bir anlayış içerisinde olması gerekmektedir (Tutkun & Aksoyalp, 2010).

Ayrıca bir öğretmen, ufku geniş, ileri dünya görüşüne sahip, kişiyi ve çevresini iyi tanıyan, problem çözme becerisine sahip, teknoloji konusunda zorlanmayan, sınıfını ve okulu ihtiyaca göre dönüştürebilen, süreli öğrenmeyi ilke olarak benimseyen ve toplumun çok yönlü gelişmesi için çaba gösteren birey olmak durumundadır (Oktay, 1998).

Yapılan bu çalışmaları da göz önünde bulundurarak öğretmenlerin mesleki açıdan gelişimleri adına olumlu anlamda yapılan çalışmalar olsa da hala bu konuda bir takım sıkıntılarının olduğu ve önlemlerin alınması gerektiğini söylemek mümkündür. Bu açıdan eğitim öğretim yılı başında ve sonunda yapılan çalışmalarında öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimine ne derece etki ettiğini sorgulamak önem arz etmektedir.

2.2.Mesleki Gelişim Eğitim Semineri

Mesleki gelişim denilince ilk akla gelen bu kavramın stabil bir kavram olmayıp, kişinin mesleğine başladığı günden itibaren bu mesleği bırakıncaya kadar, mesleği ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak amacıyla devamlı kendini güncelleme ihtiyacı olarak ifade edilebilir (Hamarat, 2002, s.2).

Mesleki gelişim eğitim semineri kurumlarında ise, günümüz bilgi ve teknoloji ihtiyaçları doğrultusunda, bireyin meslekleriyle ilgili konularda bilgilenmesini sağlama, kendini eğitim öğretime hazırlama, değerlendirme yapma, bireysel ve mesleki anlamda yenilemeleri için eğitim yöneticilerine ve öğretmenlere verilen eğitimidir.

2.2.1. Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları

Öğretmenlik mesleği, bireylerin sınavları geçerek öğretmen adayı olduğu andan itibaren başlayan ve emekli olacağı güne kadar sürekli değişim gösteren çağın gereklerine ayak uydurmayı gerektiren bir meslektir. Sürekli değişen sistem, yeni nesil farklılıkları, teknolojik gelişmeler, bireyin bilgi ve becerisini artırma isteği,

öğretmenliğin önemini ve düzene ayak uydurmayı ifade eder. Öğretmenlerin bireysel çabalarının dışında sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan ve yaklaşık bir ay gibi bir zamana tekamül eden mesleki gelişim eğitim seminer çalışmaları ihtiyaçlarının karşılanması noktasında öğretmenlere rehber olabilecek nitelikte olduğu söylenebilir.

Verilen bu eğitim sürecinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi Milli Eğitim Bakanlığının içerisinde yer alan tüm paydaşlarını olumlu etkileyecek öneme sahiptir denilebilir. Bu açıdan, eğitim öğretim yılının başında ve sonunda verilen mesleki gelişim seminer çalışmalarının uygulama esaslarının bilinmesi ve uygulanması aşamasında yaşanan sorunların tespit edilmesi, bu sorunların çözüm aşamasında yetkililere yol gösterici olacaktır.

Her yıl Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği ile Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği çerçevesinde mesleki çalışma programı yayınlanarak öğretmenler Eylül ve Haziran aylarında seminer çalışmalarını sürdürmektedirler (MEB, 2014 Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği, Madde 38)

Söz konusu mesleki gelişim eğitim seminer çalışmaları Okul Öncesi Eğitim Kurumları Mesleki Çalışma Programı, İlköğretim Okulları Mesleki Çalışma Programı, Ortaokullar Mesleki Çalışma Programı, Orta Öğretim Kurumları Mesleki Çalışma Programı, Branş Öğretmenleri Mesleki Çalışma Programı, Mesleki Ve Teknik Ortaöğretim Okulları Mesleki Çalışma Programı, Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri Mesleki Çalışma Programı şeklinde hazırlanarak yayınlanmaktadır (MEB, 2014 Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği; Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği; Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği).

Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 38. maddesi uyarınca, "öğretmenlerin mesleki çalışmaları okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon alanlarında, bilgi ve görgülerini artırmak, yeni beceriler kazandırmak, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemlere

çözüm yolları bulmak, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve programları hazırlamak ve uygulamak amacıyla derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar; yıl içinde ise yıllık çalışma programında belirtilen sürelerde mesleki çalışma yapılır.” şeklinde ifade edilmektedir. İlgili yönetmeliğin 38. maddesinin ikinci bendi gereği Yönetici ve öğretmenlerin mesleki çalışmalarından azami verim elde edilebilmesi amacıyla okulun ve çevrenin ihtiyaçlarına göre, bunların dışındaki konular da belirlenebilir şeklinde ifade edilmiştir. Mesleki çalışma programı okul müdürlüğünce hazırlanarak öğretmenlere bir hafta önce duyurulacağı belirtilmektedir (MEB, 2014 Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği, Madde 38).

Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği'nin 87. maddesi uyarınca; “Ortaöğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlere yönelik olarak mesleki çalışmalar yapılmaktadır. Ortaöğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenler, derslerin kesimi tarihinden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıç tarihine kadar geçen sürelerde mesleki çalışma yaparlar. Mesleki çalışma programı, okul müdürlüğünce yönetici ve öğretmenlere bir hafta önceden duyurulur.” denmektedir (MEB, 2013 Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği, Madde 87).

İlgili yönetmeliğin 87. maddesinin ikinci bendinde bu çalışmalarda;

- a) Yönetici ve öğretmenlerin; genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon konularında, bilgilerini artırıcı faaliyetler yapılır.
- b) Yeni beceriler kazandırmaya, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmaya, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve programlar hazırlamaya yönelik faaliyetler yapılır.
- c) Öğretim programları, mevzuat ve uygulamalarla ilgili inceleme ve değerlendirme yapılır.
- d) Öğretmenler Kurulu, zümre öğretmenler kurulu toplantılarıyla bunlarla ilgili iş ve işlemler yapılır.
- e) Eğitim ve öğretim yılı değerlendirmesiyle yeni öğretim yılında uygulanacak yıllık çalışma programı, iş takvimi ve iş bölümüyle ilgili hazırlıklar yapılır.
- f) Okulun ve çevrenin ihtiyaçlarına göre eğitim ve öğretimle ilgili diğer konular da değerlendirilebilir.

- g) Gerektiğinde Bakanlığın ilgili birimlerince hazırlanan plana göre farklı mesleki çalışma programları da uygulanabilir denilmektedir (MEB, 2013 Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği, Madde 87).

İlgili yönetmeliğin 87. maddesinin üçüncü bendinde Yönetici ve öğretmenler;

- a) Ders kesiminden sonra yapılan mesleki çalışmanın ilk haftasında, okul müdürlüğünce hazırlanan program çerçevesinde kendi okullarında mesleki çalışma yaparlar.
- b) Ders kesiminden sonra yapılan mesleki çalışmanın ikinci haftası ve sonraki günlerinde il/ilçe millî eğitim müdürlüklerince hazırlanan programa göre belli merkez/merkezlerde alanları ile ilgili mesleki eğitime tabi tutulurlar. İstemeleri hâlinde bu eğitimi farklı il/ilçelerde de alabilirler. Farklı il/ilçelerdeki çalışmalara katılacak öğretmenler, katılacakları il/ilçeyi önceden okullarına dilekçe ile bildirmek ve katıldığı mesleki çalışmayı belgelemek zorundadırlar.
- c) Eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar geçen süre içerisinde yapılan mesleki çalışmalarda okul müdürlüklerince hazırlanan program dâhilinde kendi okullarındaki mesleki çalışmaya katılırlar denilmektedir (MEB, 2013 Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği, Madde 87).

İlgili yönetmeliğin 87. maddesinin dördüncü bendinde Mesleki çalışmalarda ödenecek ücretle ilgili hususlarda 1/12/2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar doğrultusunda işlem yapılır denilmektedir (MEB, 2013 Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği, Madde 87).

2.2.2. Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmalarının İçerikleri

2017-2018, 2018-2019 eğitim öğretim yılı meslek gelişim eğitim seminer çalışmaları incelendiğinde, sene başında ve sene sonunda yapılan çalışmaların içerik olarak farklılıklar sergilediği gözlenmektedir.

Haziran (2017) mesleki gelişim eğitim seminer çalışma içerikleri incelendiğinde seminer konularının Erken Çocukluk Dönemi, Erken Çocukluk Eğitimi, Kapsayıcı eğitim: Kapsayıcı eğitim konusunda ulusal ve uluslararası gelişmeler, Yılısonu değerlendirme konuşması EBA üzerinden canlı olarak, Kişisel ve

mesleki gelişim planı yapılması, kitaplar okunarak tartışılması, her öğretmenin kendi kişisel ve mesleki gelişim önceliklerini belirlemesi, güncellenen öğretim programlarının tanıtılması ve incelenmesi, YGS ve LYS sonuçlarının değerlendirilmesi ve akademik başarıyı arttıracak hususların görüşülmesi, destekleme ve yetiştirme kurslarının etkinliğinin artırılması için alınabilecek tedbirler, FATİH Projesi ve EBA'nın tanıtımı, alan bazlı EBA ders ve EBA sınıf Uygulamaları olarak belirlendiği görülmektedir (MEB, 2017 Okul Öncesi İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Haziran Mesleki Çalışma Programı).

Mesleki Gelişim Eğitim Semineri sene başında eylül ayının birinde başlayıp ayın ortasına kadar süren zamanı, sene sonu ise haziran ayının ortası gibi başlayıp temmuz ayının birine kadar olan zaman aralığı ifade eder. Bu seminerlerde uzaktan eğitim yöntemi yoluyla ve EBA desteğiyle sınıflarda veya konferans salonunda, öğretmenlere çevrimiçi şeklinde, ses ve görüntü gelecek şekilde seminerler izletilir. Haziran ayında gerçekleştirilen ve sene sonu semineri olarak adlandırılan çalışmaların içerikleri değerlendirildiğinde, kişisel ve mesleki gelişimi desteklediği görülmektedir.

Şekil 2.1: Görsel 1



Eylül (2017) mesleki gelişim seminer çalışma içerikleri incelendiğinde seminer konularının Okul içindeki kaynaştırma eğitimi politikasının gözden geçirilmesi, Kaynaştırma eğitimi yapılacak öğrencilerle ilgili değerlendirmelerin yapılması, eğitim öğretim yılı süresinde çocuklara yönelik yapılacak rehberlik çalışmalarının değerlendirilmesi, Değerler Eğitimine yönelik, öğrencilere değer kazandırmaya dönük okul politikası oluşturma ve kullanılacak materyallerin belirlenmesi, 5. Sınıfların Okula Adaptasyonunda Karşılaşılabilecek Muhtemel Sorunlarda Alınacak Tedbirlerin Belirlenmesi, Ergenlik Döneminde Öğretmenin Öğrenciye Yaklaşımı Nasıl Olmalı, 2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı Başlı Zümre Öğretmenler Kurulu Toplantısı, Etkileşimli Tahtada Örnek Bir Ders Anlatımı, www.megep.meb.gov.tr adresinden öğretim programlarının sınıf bazında çerçeve öğretim programlarının, ders bilgi formlarının, modül bilgi sayfalarının ve yeterlilik tablolarının incelenmesi ve değerlendirilmesi yapılması, yenilenen genel bilgi derslerine ait öğretim programlarının incelenmesi ve öğretim materyallerinin buna göre güncellenmesi gibi konuların belirlendiği görülmektedir (MEB, 2017 Okulöncesi İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Eylül Mesleki Çalışma Programı).



Şekil 2. 2: Görsel 2

Yapılan çalışmalar sene başı seminer döneminde gerçekleştirilmiştir. Çalışmalar uzaktan eğitim ile EBA destekli olarak yürütülmüştür. Katılımcılar semineri sınıf ortamında yahut konferans salonunda dinlemişlerdir. Ses ve görüntü yardımıyla oluşturulan ortamda katılımcılar müsteşarın konuşmalarını dinlemişlerdir. Sene başı seminer çalışma içerikleri değerlendirildiğinde, çalışmaların değişen öğretim programlarının içeriklerinin tanıtılması ve eğitim öğretime hazırlık ve alınacak tedbirler şeklinde olduğu görülmektedir.

Haziran (2018) mesleki gelişim seminer çalışma içerikleri; zümre toplantıları, eğitim-öğretim yılı boyunca kazanım göstergelerine ulaşabilme durumlarının raporlaştırılması, gerçekleştirilemeyen kazanımlarla ilgili çözüm önerilerinin üretilmesi, milli eğitim bakanlığı müsteşarının yılsonu değerlendirme konuşması EBA üzerinden canlı olarak, öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin incelenerek tüm öğretmenler tarafından bu belgedeki göstergeler doğrultusunda öz değerlendirme faaliyetinin yapılması, çocuğa yönelik ihmal ve istismarın önlenmesi, afet farkındalık eğitimi, çevre ve doğa eğitimi, bilinçli internet kullanımı eğitimi, alternatif ölçme ve değerlendirme uygulamaları, her öğretmenin kendi alanıyla okuyacağı bir makaleyle ilgili sunum yapması gibi konuların belirlendiği görülmektedir (MEB, 2018 Okul Öncesi, İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Haziran Mesleki Çalışma Programı).

Eylül (2018) mesleki gelişim seminer çalışma içerikleri incelendiğinde; Buz Kırma Etkinlikleri bütün öğretmenlerin buz kırma etkinliklerine katılması, www.eba.gov.tr'de yer alan "Mesleki Çalışma Dönemi" video kümesi içerisinden okulun kendi ihtiyacına göre seçilecek videoların izlenerek öğretmenler tarafından tartışılması ve gelecek eğitim döneminde talep edilen videolara ilişkin önerilerin sunulması ve il ARGE birimlerine ulaştırılması, Eğitime Alternatif Yaklaşımlar: J. T. Gatto'nun "Eğitim Bir Kitle İmha Silahı" kitabının tüm öğretmenlerce okunarak tartışılması, Öğretmenlerin "İlkokullarda Yetiştirme Programı" hakkında bilgilendirilmesi, "Bir Milyon Öğretmen Bir Milyon Fikir": İl ve ilçe millî eğitim müdürlükleri AR-GE birimleri koordinatörlüğünde öğretmenlerimizin fikirlerinin tespit edilerek analizlerinin yapılması, Okuma yazma seferberliği hakkında bilgilendirme yapılması. Dijital ortamdaki açık ve uzaktan eğitim sistemlerinin tanıtımının yapılması, 21. yüzyıl temel becerileri hakkında farkındalık oluşturulması

amacıyla sunum yapılması gibi konuların belirlendiği görülmektedir (MEB, 2018 Okul Öncesi, İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Eylül Mesleki Çalışma Programı).

Bu bağlamda her yıl sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan seminer çalışmalarının konuların farklılaştığını söylemek mümkündür. İçerik her geçen yıl artarak değiştirilmektedir. Bunun yanı sıra bazı konuların ise aynı şekilde seminer programlarında yer aldığı görülmektedir. Özellikle rehberlikle ilgili alanda hep aynı konular seminer çalışmalarının içerisinde yer almaktadır.

2.2.3. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Eğitim Semineri İhtiyaçlarının Saptanması

Eğitim öğretim yılı başında ve sonunda eğitim yöneticileri ve öğretmenler için yapılacak olan mesleki gelişim eğitim semineri ihtiyaçlarının saptanması, faaliyetlerin planlanması ve gerekli bilgilerin toplanması açısından önemli çalışmadır. Eğitim ihtiyacını tespit işlemi, programlı bir eğitim çalışmasının birinci basamağını oluşturması bakımından planlamanın zorunlu bir aşamasıdır. Bu basamağın olması gerektiği gibi gerçekleştirilmemesi diğer basamakların hatalı ve eksik olmasına neden olmaktadır (Kalkandere, 1967, s, 17).

Her yıl Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından Hizmetiçi Eğitim ihtiyacını belirlemek maksadıyla anketler yapılmaktadır. Bu anketler milli eğitimde yer alan personellerin bakanlığın resmi internet sitesi üzerindeki mebbis modülünden giriş yapılarak personellerin ne tür mesleki seminerler almak istediğini saptamak amaçlanmıştır. Söz konusu milli eğitim paydaşları bu anketi doldurarak bir sonraki yıl verilmesini talep ettiği eğitimleri kendisi belirleyebilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı her yıl merkez ve taşra teşkilatında görev yapmakta olan personelin mesleki eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik çoktan seçmeli ve açık uçlu soruların yer aldığı anket çalışması gerçekleştirmektedir. MEB'in 2012 yılında yaptığı çalışmaya; toplamda 57.358 kişi 2014 yılında yaptığı aynı içerikteki çalışmaya ise 5.562 kişi katılmıştır. 2012 verilerine göre katılımcıların yarıya yakını %43,94 mesleki gelişim için nelere ihtiyacı duyduklarına ilişkin soruya "öğretim teknolojileri ve materyal geliştirmeyi", Öğretmenlerin % 36'sı ise "sınıfta ilk ders, sınıf içi

davranışlar, öğrenci davranışlarını etkileyen etmenler” konularında eğitim ihtiyacı duyduğu görüşünü, %34’ü de ”rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, yeni gelişmeler ve araştırmalar, sınav kaygısıyla baş etme yolları” konularında hizmet içi eğitim ihtiyacını vurguladı. Özel öğretim yöntemleri eğitimi almak isteyen öğretmenlerin oranı ise % 33’dür. ”Gelişim psikolojisi” konusunda eğitime ihtiyaç duyan katılımcıların oranı % 29’da kalırken, bu seçeneği işaretleyenler, gelişimi etkileyen faktörler, gelişim kuramları, gelişim psikolojisi alanındaki son gelişmeler ve araştırmalara ilişkin ayrıntılı bilgi sahibi olmak istediğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin % 25’i de ”öğrenme öğretme kuram ve yaklaşımları”, % 21’i ”ölçme ve değerlendirme”, % 19,7’si ise ”program geliştirme ve öğretim” konularında mesleki gelişime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir (<https://www.aktuelpdr.net/meb-meslekici-egitim-ihtiyacini-belirleme-anketi-sonuclari.html>)

Ankette katılımcıların ihtiyaç duydukları dil eğitimine yönelik sorulara ise verdikleri cevaplar şu şekilde; Öğretmenlerin yarısından fazlası (% 66,6) en çok İngilizce öğrenmek, % 33,2’si de Türkçeyi etkin kullanmak istiyor. Bilişim teknolojisinde eğitim ihtiyacı duyulan konular sorulduğunda öğretmenler önceliği etkileşimli tahta kullanımına verdi. Öğretmenlerin % 30,2’si FATİH Projesi’nde kullanılacak etkileşimli tahta kullanımına ilişkin eğitim ihtiyacına vurgu yaptı. Kişisel gelişim ihtiyacı duyduğu konular da soruldu. Katılımcıların % 37,04’ü ilgili soruya ”Anlayarak Hızlı Okuma Teknikleri” yanıtını verdi. Anket sonuçlarına göre, kişisel gelişimleri için öğretmenlerin % 30,82’si ”Dikkat Artırma Teknikleri”, % 24,02’si ”Diksiyon ve Güzel Konuşma”, % 23,22’si ”Beden Dili Eğitimi”, % 18,61’i ve ”Çatışma ve Stres Yönetimi” eğitimi istedi. Anketteki açık uçlu sorular öğretmenlerin verdiği yanıtlara göre, mesleki gelişim konusunda en çok eğitim ihtiyacı duydukları konular eğitim materyali hazırlama, mesleki alan eğitimleri, sınıf yönetimi rehberlik, mesleki teknik eğitim, bilişim teknolojisi alanı eğitimleri ve yaratıcı drama tiyatro oldu (<https://www.aktuelpdr.net/meb-meslekici-egitim-ihtiyacini-belirleme-anketi-sonuclari.html>)

İhtiyaç belirleme anketleri göz önünde bulundurularak 2018 yılı eylül ayı mesleki gelişim eğitim semineri incelendiğinde;

- a) Özel eğitim uygulamalarının tüm eğitim kademelerinde yer alması (özel eğitim sınıfları, evde eğitim, destek eğitim odası)

- b) Madde bağımlılığı ve teknolojik konulara yer verilmesi
- c) Meslek seçiminde kariyer rehberliği yer alması
- d) Sınıf yönetimi ve disiplin konusıyla ilgili ergenlik çağında bulunan öğrencileri göz önünde bulundurulması
- e) Ergenlerle iletişim
- f) Ders başarısını etkileyen etmenlerden öğrencilerin sosyal ve kültürel etkinliklere yönlendirilmesi
- g) Sınav stresi
- h) Okullardaki spor faaliyetler ile ilgili öğrencilerin ilgisinin çekilmesi
- i) Okulda ilk yardım eğitimi
- j) Çevre bilinci kazanma
- k) Etkili ve etkin sınıf yönetimi, okul yönetimi
- l) Rollerin değişmesi
- m) Liderlik kültürü
- n) Okullarda kriz nasıl aşılr
- o) Şiddetin nedenleri ve alınacak önlemlerin neler olduğu
- p) Eğitimde zaman kullanma ve başarı
- q) Okulun ve çevrenin güvenliği
- r) İş sağlığı
- s) Değerler eğitimi
- t) Kaynaştırma eğitimi
- u) Bireyselleştirilmiş eğitim programları
- v) Kapsayıcı eğitim
- w) İşletmelerde mesleki eğitim, staj ve uygulamalar
- x) Devamsızlıklar için alınacak önlemler
- y) Yenilenen öğretim programları olduğu gözlemlenmiştir (MEB, 2018).

Mesleki Gelişim Eğitim Seminerleri sene başında ve sene sonundaki 14 günlük bir süreyi ifade eder. Programın içeriğine bakıldığında zümre toplantıları, mesleki konular ile ilgili videolar izletilmesi, Eğitime ile ilgili bir kitabının okunarak müzakere edilmesi yer almaktadır. Yine program dahilinde , okunması ve izlenmesi önerilen kitap ve film listesi de yer almaktadır. Öğretmenlerin okulun çevresinde göz önünde bulundurarak okulda yürütülen faaliyetleri nesnel olarak değerlendirmesi istenir. Öğretmenlerin okulun güçlü yönlerini ve eksik taraflarını tespit edebilmeleri,

öğrenciler için nitelikli bir eğitim sunulabilmesini sağlar. Ayrıca gelecek eğitim öğretim yılında yapılacak faaliyetleri planlamak amacıyla, “Okul Politikalarının Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi Formu” geliştirilmiştir. Katılımcıların oryantasyonu ve grup dinamiğini sağlamak amacıyla, “Buz Kırma Etkinliği” adlı bir etkinlik geliştirilmiştir. Bu yıl ilk kez sunulan ve bakanlık politikalarına katkı sunmayı amaçlayan bir proje kapsamında “Bir Milyon Öğretmen Bir Milyon Fikir” adlı etkinlik sunulmuştur. Öğretmenlerimizin düşüncelerini hür iradeleriyle belirtmeleri için de dört soru sorulmuştur (MEB, 2018).

Buradan hareketle mesleki gelişim seminerleri ihtiyaç belirleme anketleri sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan mesleki gelişim seminerlerine dayanak oluşturmaktadır. Öğretmenlerin fikirleri ön plana alınarak program içeriğinin oluşturulmasına gayret gösterildiği söylenebilir.

2.3.Yurtdışındaki Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları

Eğitim kalitesinin en önemli ölçütü nitelikli öğretmendir. Bu açıdan Türkiye gibi dünyanın birçok ülkesi de öğretmen yetiştirme ve öğretmen eğitimi üzerinde büyük bir ciddiyetle durmaktadır. Yurtdışındaki yer alan farklı ülkelerde, lisans düzeyinde öğretmenlik mesleği ile ilgili bölümlerde verilen eğitimler birbirinden farklılaşmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin meslek içerisinde dâhil oldukları eğitim programları da farklılık gösterebilmektedir.

OECD raporları ve PISA başarıları ölçüt alınarak seçilen ülkelerde teorik ve pratik bazda öğretmen yetiştirme politikaları hakkında verilen bilgiler, bu ülkelerde uygulanan mesleki gelişim ve eğitim politikaları arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadır.

2.3.1.Singapur’da Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları

OECD tarafından her üç yılda bir Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) yayınlanıyor. Bu programda 15 yaş seviyesindeki öğrencilerin okuma, matematik ve fen bilimleri alanlarındaki performansları değerlendiriliyor. Son program olan PISA 2015’e 72 ülkeden 500 binden fazla öğrenci katıldı (http://odsgm.meb.gov.tr/test/analizler/docs/PISA/PISA2015_Ulusal_Rapor.pdf).

2015 PISA sonuçlarına göre tekrar birincilik alan Singapur, Matematik ve fen alanında, Kuzey ve Güney Amerika'daki, Avrupa'daki okul sistemlerini geride bıraktı. Singapurun PISA gibi diğer alanlarda da iyi başarı göstermesi tesadüf değildir. Bu başarının altında yatan en önemli neden kararlı eğitim politikalarının uygulanmasıdır. Singapur'da öğretmenler seçilirken ve yetiştirilirken büyük özveri gösterilmekte, eğitim-öğretim ordusunun güçlü olması hedeflenmektedir. Singapur'da öğretmenler yetiştirilirken öncelikli konu öğretmen niteliğinin yüksek tutulması, en başarılı öğrenciler öğretmeni yetiştiren kurumlara alınmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirmeleri ve öğrenim programının oluşmasına doğrudan katkı sağlamaları, Singapur'un başarısında etkin rol oynadığı ileri sürülebilir. Singapur'da hizmet öncesi öğretmen yetiştirmeye en az hizmet içi eğitim kadar önem verilmektedir. Öğretmen olarak göreve başlayacak adaylar eğitim süreçlerinde okullara giderek staj uygulamaları yapmakta ve içe içe eğitim almaya önem verilmektedir. Örneğin, Türkiye'de staj uygulaması 8 saat ancak bu sayı Singapur'da Türkiye'nin 24 saat yani üç katıdır. Öğretmenler, Nanyang Teknoloji Üniversitesine bağlı Ulusal Eğitim Enstitüsü'nde (NIE) eğitim görmekte ve kabul aşamasındaki eğitim düzeylerine göre; öğretmen adayları lisans, lisansüstü veya mesleki eğitim almaktadırlar. Hizmet içinde ise öğretmenlere yıllık 100 saatlik mesleki gelişim programı sunulmaktadır. Ayrıca Singapur'da etkili bir performans değerlendirme sistemi sürdürülmektedir. Mesleğinin yeni başlayan öğretmenlere ilk üç yıl danışmanlık hizmeti sağlanmaktadır. Singapur'daki öğretmenlerin profillerine bakıldığında, 50 ve üzerindeki yaşa sahip öğretmen oranının (%15) çok düşüktür. Master veya doktora derecesinde öğretmenler ise %15 civarındadır. Genç öğretmen sayısı oldukça fazla olup öğretmenlerin yarısının mesleklerinin ilk 10 yılında oldukları görülmektedir (<http://www.mertfatihuranli.com/singapur-egitim-sistemi/>).

2.3.2.Çin'de Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları

1.36 milyardan fazla nüfusuyla Çin Halk Cumhuriyeti, dünyanın en kalabalık ve en büyük eğitim sistemine sahip ülkesi. Vilayetler, özerk bölgeler, belediyeler ve özel idari bölgeler (yani Hong Kong ve Makao) Çin'in "birinci derece" yönetimi altında yer alıyor. Bunlardan dört tanesi olan Pekin, Şanghay, Jiangsu ve Guangdong PISA 2015' katıldı ve birleşik sonuçları "B-S-J-G (Çin)" olarak yayınlandı. 2009 yılında ilk defa PISA'ya katılan ve okuma, matematik ve fen alanlarında birinci olan

Şangay eyaleti bu başarısıyla Amerika'yı ve Avrupa ülkelerini geride bırakarak dikkatleri üzerine çekmeyi başarmıştır. Çin, PISA 2015'e göre eğitimde dünyanın en başarılı 4. ülkesi durumunda. Çin'in ilkököl ve ortaokulu kapsayan dokuz yıllık zorunlu bir eğitim sistemi var. Öğrenciler lise ve üniversiteye giriş için sınavlara girmek zorundalar. Öğretmenlik mesleğine adım atmak için Öğretmen Yeterlilik Sınavı'na girebiliyorlar. Bu sınav, bir yazılı sınavı bir de mülakatı içeriyor. Yazılı sınav, meslek ahlakını, ders içeriği bilgisini ve pedagojik becerileri; mülakat sınavları ise temel yeterlilikleri ve pedagojik becerileri öğretme uygulamalarını değerlendiriyor. Öğretmenlerin sözleşmeleri, yaşam boyu istihdamı garantilemek anlamına gelen geleneksel "devlet memurluğu" değil. Aksine öğretmenler düzenli teftişlerden ve değerlendirmelerden geçmek zorundalar. Ayrıca yeterlilik sertifikalarını yenilemeleri ve her beş yılda bir 360 saatten fazla eğitim almaları gerekiyor (<https://www.egitimpedia.com/pisa-2015%E2%80%B2e-gore-egitimde-dunyanin-en-basarili-ulkeleri-4-cin/>).

Çin' de, öğretmenlerin mesleki gelişim aşamaları iki şekilde yer almaktadır. Bunlardan birincisi öğretmenin mesleğe başlamadan hizmet öncesi eğitimi ikincisi ise mesleğe başladıktan sonra hizmet sonrası eğitimidir. Çin'de sürekli eğitim sistemi bulunduğu için hizmetiçi eğitimlere ağırlık verilmektedir. Öğretmenlerin kendilerini mesleki anlamda geliştirmeleri sağlanır ayrıca öğretmenlerin yeteneklerinin keşfedilmesi amaçlanmıştır (Sezgin, 2008).

2.3.3.Finlandiya'da Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları

Finlandiya'da öğretmenlik mesleği popüler bir meslek olduğu söylenebilir. Finlandiya'da yerel yönetimler, eğitimin örgütlenmesi ve yürütülmesinden sorumludur. Bu açıdan okullar özerk bir yönetime sahiptir denilebilir. Okul yönetimleri görev başında olan öğretmenlerin mesleki gelişimlerinden sorumludur. Mesleğe başlayıncaya kadar ciddi eleme ve eğitimlerden geçen Finlandiya'daki öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleriyle ilgili bir problem olmadığı söylenebilir. Finlandiya'da çok alternatifli ve iyi organize olan bir hizmet içi eğitim anlayışı ve etkinlikleri mevcuttur. Öğretmenler, Ulusal Eğitim Kurulu başta olmak üzere, üniversiteler, ve sivil kuruluşların organize ettiği birçok hizmet içi eğitime katılma şansına sahiptirler. Bu kurslar ya ücretsiz olmakta veya öğretmenin çalıştığı okul tarafından finanse edilmektedir. Öğretmenlerin zaman zaman mesleki gelişimlerine

katkı sağlayacak bazı hizmet içi eğitimleri kendileri finanse ederek katılmaları da mesleki gelişimlerine verdikleri önem açısından dikkat çekicidir (Malaty, 2006: 2-3).

Finlandiya’ da öğretmen olmak için önce lisans sonra yüksek lisans düzeyinde eğitim almak gerekmektedir. Bu durum tüm branşlar için aynıdır. Finlandiya’da mesleki seminerler zorunlu ve üç gündür. Bu zaman diliminde öğretmenler, çocukların duygusal, zihinsel ve de sosyal gelişimlerine yönelik eğitimlerini alırlar. Eğitim öğretim süresince öğretmenlerin gönüllü olarak katılacakları mesleki seminerlerde bulunmaktadır (Ekinci & Öter, 2010).

2.3.4.Japonya’da Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları

PISA verileri ve OECD ortalaması yüksek olan ülkelerden birisi de Japonya’dır. Bu bağlamda; PISA (2015) ülke ortalamaları değerlendirildiğinde Japonya 35 OECD ülkesi arasından 2. Sırada yer almaktadır. Fen ortalama puanı 538, Okuma becerileri ortalama puanı 516, matematik ortalama puanı 532 dir. Bu durum Japonya’daki eğitim sistemi içerisinde yer alan öğretmenlerin mesleki anlamda nasıl yetiştirildiklerinin incelenmesi bakımından önemlidir.

Japonya’nın bir sınav ülkesidir denilebilir. Japonya’da öğretmenler teknolojik gelişmelerden ve yeniliklerden daha öncelikli haberdar olur (Akpınar & Aydın, 2007). Öğrenciler alt kademelerden itibaren rekabete dayalı üniversite sınavlarına yönelik bir eğitim sistemi içinde yetiştirilirler. Japonya da meslek olarak öğretmenlik çok önemlidir ayrıca yarı merkezi bir eğitim sistemi vardır (Polat & Arabacı, 2012). Japonya öğretmen olmak için iki aşamalı sınav bulunmaktadır. İlk aşama ülke genelinde; ikinci aşama üniversitelerin kendi içinde yapılır (Uçar & Uçar, 2004). Okullar, işe alma sürecinde çok seçici hareket ederler. Adayların Ulusal Giriş Sınavı’nda başarılı olmaları öğretmenlik eğitim programlarına katılabilmeleri için bir koşuldur (Mete, 2013). Adaylar, yılda üç kez yapılan genel kültür, alan ve meslek bilgilerini içeren bir sınavı geçerek öğretmen olabilmektedirler. Sınavda başarılı olan adaylar, görüşme ve uygulama sınavına da girmeleri gerekmektedir. Daha sonra adaylar, altı ay süren stajyerlik programına alınırlar ve bu süreci başarı ile tamamlayan adaylar asil öğretmen olarak atanmaktadır (Uçar & Uçar, 2004). Japonya’da eğitim kolejleri dışında yükseköğretim kurumlarından mezun olan adaylar, açık sistemde öğretmen yetiştirme olarak adlandırılan, eğitim fakültelerinin verdiği diplomanın

yanında diğerk fakültelerden alınan sertifikalar yoluyla da ğretmen olabilmektedirler (Mete, 2013).

2.3.5.İsviçre’de Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları

PISA’da önemli başarı gösteren ülkelerden biri olan İsviçre’de hizmet içi eğitimle ilgili birimler Kanton Eğitim Müdürlüklerinde bir planlama yaparlar. Bu planlamaya göre her yıl ne kadar süreyle hangi konularda ve nerede eğitim vereceklerini belirleyip yapılacakları bir broşür haline getirirler. lkelerinde ğretmen yetiştiren kurum ve kuruluşlarla işbirliğı yapılp öğretmenler için hizmet içi eğitim programları uygulanır. Hizmet içi eğitim programlarının amacı, öğretmenlerin kişisel ve mesleki bilgisi arttırmak, yeni ğretim yöntem ve tekniklerini öğrenme gibi faydalar sağlar. Ülkedeki her ğretmen bir yılda 14 gün hizmet içi eğitime katılmak zorundadır. Öğretmenler hizmet içi programının içinde yer alan bazı konularda tümünün katılımını zorunlu kılmaktadır. Birtakım zel hazırlanmış hizmet içi eğitim programlarıyla idareci ve müfettiş olmak mümkündür. İdareci ve müfettiş olmak amacıyla hizmet içinde uzun süreli programlara her ğretmen meslek hayatı boyunca ikişer defa 6 aylık ücretli izin almak koşuluyla katılma hakkı vardır (MEB, 2006, s. 376).

2.4.Türkiye’de Mesleki Gelişim Eğitim Semineri Çalışmaları

Türkiye’de mesleki gelişim eğitim sürecine göz attığımızda 1960 yılına kadar uzandığı görülmektedir. 1982’den itibaren Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı bu süreci yürütmektedir. Mesleki gelişim eğitim seminerleri yerelde valiliklerce yürütülmektedir. Okullarda yapılan ve yılda iki kez düzenlenen ayrıca katılımın zorunlu olduğı ilköğretim seminerleri öğretmenlerin bireysel ve mesleki anlamda kendilerini yenilemelerini sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan eğitimler dışındaki hizmet içi eğitimlere katılım zorunlu değildir ancak istenilen bazı görevlere atanmak için bu seminerlere katılım gerekmektedir (EURYDICE, 2010).

Türkiye’de hizmet içi eğitim mahalli ve bakanlık kursları ile seminerler düzenlenerek yapılmaktadır. Fakat literatüre bakıldığında geçmişte farklı eğitim modellerinin de olduğı göze çarpmaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin mesleki çalışmalara aktif olarak katılmaları mesleki ve kişisel anlamda kendilerini yenilemeleri, ile mümkün olabilir (Guskey, 2002, Sedat Kanadlı, 2012, s.4 akt. Geç, G.S 2015).

Türkiye’de Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı özel eğitim kurumları ile sivil toplum örgütleriyle, üniversitelerle işbirliği kurarak 2006 yılından beri dijital ortamda süreci sürdürmektedir. Son birkaç yılda mesleki gelişim seminerleriyle ilgili sorunların fark edildiği görülmektedir, 2010 yılında “Hizmetiçi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Panel ve Çalıştayı” gerçekleştirilmiştir. Buna çalıştaya üniversiteler, sivil toplum kuruluşları da katılarak bir sonuç raporu yayınlanmıştır. Rapordaki verilere göre, MEB merkez teşkilatı birimleri her yıl yaklaşık 40.000 ile 45.000 arasında taşra teşkilatın da ise 350.000 civarında öğretmene, yöneticiye ve diğer personellere hizmetiçi eğitim verilmesi öngörülmektedir (MEB, 2010).

MEB’in dışında ülkemizdeki bazı kurum ve kuruluşlarda öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimlerine katkı sunmak amacıyla mesleki gelişim etkinlikleri yürütmektedir (ör. ORAV, ERG, İntel vb). Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişimlerine önem veren ilk ve tek sivil toplum örgütü (ÖRAV) Öğretmen Akademisi Vakfı bir banka desteğiyle kurulmuştur. Bu kuruluş öğretmenlerin mesleki gelişimlerine odaklanmıştır. Öğretmenin Sınırı Yok adlı ilk projesiyle 200.000 öğretmene mesleki anlamda eğitim vermeyi hedeflemiş ve ilk iki yılda 18.000 öğretmene ulaşmıştır. Kuruluş projesini sürdürürken ilk olarak mesleki eğitim isteğinde bulunan okullara gitmiş “İletişim Becerileri, Sınıf Yönetimi ve Ölçme Değerlendirme” gibi sınıf yönetiminde öğretmenin kullanabileceği eğitimler verilmiştir. Bu sivil toplum kuruluşunun eğitimlerine okullar gönüllü olarak başvuruda bulunmuş ancak eğitimlerin verilmesi için en az %80’nin öğretmenin katılımı şartı aranmıştır (ÖRAV, 2009).

Türkiye’de öğretmenlerin yetiştirilmesi ve mesleki gelişimi ile ilgili yaklaşık 60 yıllık bir tecrübeye sahiptir. Ancak yine de değişen teknolojik ve bilimsel koşullar öğretmenlerin yetiştirilmesi ile ilgili konuda ciddi sorunlarla karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması (Teaching and Learning International Survey – TALIS) raporu (Büyüköztürk vd., 2010), mesleki gelişim ile ilgili önemli sorunların olduğunu ifade etmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, Danimarka, Slovakya, İzlanda ve Türkiye’de öğretmenlerin %25 i son 18 ayda herhangi bir mesleki gelişimle ilgili etkinliğe katılmamışlardır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin etkinliklere katıldıkları gün sayısının oldukça az olduğunu belirtmektedir. Bu etkinliklere katılanların yaklaşık dörte biri mesleki gelişim etkinliklerin çok etkili olduğunu düşündükleri ifade etmektedirler. Eğitim düzeyleri önlisans düzeyinde olan

öğretmenler lisans ve master yapan öğretmenlere göre mesleki gelişim etkinliklerine daha az katıldıklarına rastlanmıştır. Nüfus olarak kalabalık illerde görev yapan öğretmenler nüfusu az olan yerlere göre daha çok mesleki etkinliklere katılmakta olduğu görülmektedir.

Türkiye’de öğretmenler ile ilgili yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin son 10 yıllık doktora tezlerine göz atıldığında, her branştan öğretmenin bu seminerlere katıldığı ancak seminerlere ilişkin görüşlerinin olumsuz olduğu göze çarpmaktadır (Aydoğan, 2002; Çiftçi, 2008; Pasmaz, 2008).

Bu durumun oluşmanın ana nedeni yapılan seminerlerin daha çok internetten indirilen sunuların bilgisayar üzerinden anlatımına dayanması ve katılımcılarında işin içinde yer alacağı uygulamaya yönelik örnekler yer verilmemesi olarak açıklanmaktadır (Kıldan, 2008; Pasmaz, 2008). Öğretmenler hizmet içi eğitime yönelik yapılan mesleki gelişim eğitim seminerleri ile ilgili fiziki şartların, eğitim öğretim imkanlarının, program sürelerinin ve program içeriklerinin yeterli düzeyde olmasını ve beklentilerini karşılamalarını istemektedirler (Çiftçi, 2008; Kıldan, 2008; Kış, 2007; Pasmaz, 2008).



Şekil 2. 3: Görsel 3

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin analizine, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına dair bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda (ilkokul-ortaokul-lise) gerçekleştirilen mesleki gelişim eğitim seminerlerinin öğretmenler üzerinde oluşturduğu algının öğretmen görüşlerine yer verilerek saptanması amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi herhangi bir konuda derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde bilgi toplamaya olanak veren, sınırlı sayıda kişinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma yöntemidir. Nitel araştırmalar insan davranışlarını bulunduğu ortam içinde esnek ve bütüncül bir yaklaşımla araştırmaya imkân verir (Patton, 2014; Yıldırım & Şimşek, 2013).

Araştırmada nitel araştırma yöntemi durum çalışması tekniği kullanılmıştır. Durum çalışması güncel bir olguyu gerçek yaşam çerçevesi içinde ele alan, olgu ve içerik arasındaki sınırların belirsiz olduğu, çok sayıda delil veya veri kaynağının bulunduğu durumlarda kullanılan görgül bir araştırma desendir (Yin, 1984; Yıldırım & Şimşek, 2013).

Nitel araştırmalar Yıldırım ve Şimşek (2005) tarafından “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlanmaktadır. Araştırmanın deseni farklı türdeki okullarda görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmesi sebebiyle bütüncül çoklu durum desendir. Bu desenle birden fazla kendi başına bütüncül olarak algılanabilecek durum söz konusudur. Her bir durum kendi içinde bütüncül olarak ele alınır ve daha sonra birbirleriyle karşılaştırılır (Yıldırım & Şimşek, 2013).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim-öğretim yılı, Antalya ili merkez ilçelerinde (Aksu-Döşemealtı-Kepez-Konyaaltı-Muratpaşa) Millî Eğitim

Bakanlığı'na bağılı bulunan okullarda görevli, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 20 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın çalışmanın grubu nitel araştırma yönteminde kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay erişilebilir durum örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemi, nitel araştırma geleneğine uygun olan ve yaygın bir şekilde kullanılan örnekleme çeşididir (Patton, 2014; Yıldırım & şimşek, 2013).

Amaçlı örnekleme yöntemi, zengin bilgiye sahip olduğu düşünölen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak vermektedir. Bu anlamda, amaçlı örnekleme yöntemleri pek çok durumda, olgu ve olayların keşfedilmesinde ve açıklanmasında yararlı olur (Yin, R.K. 1984, ev. Günbayı, 2017).

Kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi ise araştırmaya hız ve pratiklik kazandırır. Genellikle, kolay ulaşılabilen örneklemler görel olarak daha az maliyetlidirler. Ayrıca, tanıdaık bir örnekleme üzerinde çalışma, bazı araştırmacılar için daha pratik ve kolay algılanabilir (Yıldırım & şimşek, 2013).

Bu araştırmada kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanımının nedeni, Antalya ili merkez ilçelerindeki mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılan farklı türdeki okulların öğretmenleri ile okullar arasındaki ulaşımı kolaylaştırmak amacıyla birbirine yakın okulların tercih edilmesidir.

Kodlama yapılırken katılımcı öğretmenlerin isimleri verilmemiş; 20 (yirmi) gönüllü öğretmen katılmıştır. Katılımcılar görüşme sırasına göre Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19, Ö20 kodlanmıştır.

Katılımcılara ait demografik veriler Tablo 3.1'de sunulmuştur:

Tablo 3.1: Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Tema	Kod	Öğretmenler	n	%
Yaş	20-30	Ö1	1	5
	31-40	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö15, Ö16, Ö18	14	70
	41-50	Ö9, Ö14, Ö19, Ö20	4	20
	51 ve üzeri	Ö17	1	5
Cinsiyet	Kadın	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12	10	50
	Erkek	Ö7, Ö11, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19, Ö20	10	50
Medeni Durum	Bekar	Ö1, Ö5, Ö18	3	15
	Evli	Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö19, Ö20	17	85
Öğrenim Durumu	Ön Lisans Mezunu	Ö14, Ö16, Ö20	3	15
	Lisans Mezunu	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö15, Ö16, Ö18, Ö19	15	85
	Yüksek Lisans Mezunu	Ö7, Ö9	2	10
	Doktora Mezunu	-	0	0
Mesleki Hizmet Süresi	1-5	Ö1, Ö2,	2	10
	6-10	Ö4, Ö8, Ö10, Ö11, Ö15, Ö18	6	30
	11-15	Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö12, Ö16,	6	30
	16-20	Ö9, Ö13, Ö19	3	15
	21 ve üstü	Ö14, Ö17, Ö20	3	15
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan az	-	0	0
	1-3 yıl	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö8, Ö10, Ö15, Ö18	9	45
	4-7 yıl	Ö5, Ö7, Ö9, Ö11, Ö12, Ö13, Ö16, Ö19	8	40
	8 yıl ve üzeri	Ö14, Ö17, Ö20	3	15
Branş	Matematik Öğretmenliği	Ö1, Ö18	2	10
	İngilizce Öğretmenliği	Ö2	1	5

Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	Ö3	1	5
Görsel Sanatlar Öğretmenliği	Ö4	1	5
Özel Eğitim Öğretmenliği	Ö5	1	5
Müzik Öğretmenliği	Ö6	1	5
Sınıf Öğretmenliği	Ö7, Ö17, Ö20	3	15
Okul Öncesi Öğretmenliği	Ö8	1	5
Türkçe Öğretmenliği	Ö9, Ö15, Ö19	3	15
Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği	Ö10	1	5
Rehberlik Öğretmenliği	Ö11	1	5
Fen Bilimleri Öğretmenliği	Ö12, Ö16	2	10
Beden Eğitimi Öğretmenliği	Ö13	1	5
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği	Ö14	1	5

Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere katılımcı öğretmenlerin çoğunluğunun yaşı 31-40 aralığındadır. Katılımcı öğretmenlerin %50'si kadın, %50'si erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Üç Öğretmen bekâr iken on yedi öğretmen evlidir. Öğrenim durumuna göre öğretmenlerin %15'i ön lisans, %75'i lisans, %10'u da yüksek lisans mezunudur. Katılımcı öğretmenlerden doktora yapan bulunmamaktadır. Öğretmenlerin mesleki eğitim süresine bakıldığında on iki öğretmenin 6 ila 15 yıl arasında mesleki deneyimi bulunmaktadır. Öğretmenlerin kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde ise 1-3 yıl arasında çalışan dokuz öğretmen, 4-7 arasında çalışan sekiz öğretmen, 8 yıl ve üstünde çalışan ise üç öğretmen şeklindedir. Branş olarak ise on dört farklı branştan öğretmenler görüşlerini bildirmişlerdir. Bunlardan sınıf öğretmenleri ve türkçe öğretmenleri üçer kişi, matematik ve fen bilimleri öğretmenleri ikişer kişi, İngilizce,

sosyal bilgiler, görsel sanatlar, özel eğitim, müzik, okul öncesi, bilişim teknolojileri, rehberlik, beden eğitimi, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği ise birer kişidir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, araştırmacı tarafından araştırmanın problemi ve alt problemleri göz önünde bulundurularak, alan yazın incelemesi ve uzman görüşleri dikkate alınarak geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Açık uçlu sorulardan oluşan bu taslak görüşme formunun uygulama öncesinde uzman görüşlerinin alınmış olması formun geçerlilik sorunlarını gidermeyi amaçlamıştır. Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan yarı-yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacılara konunun ana çerçevesini belirleyip kendi konuları kapsamında soru sorma olanağı verirken, aynı zamanda görüşme sırasında ortaya çıkabilecek yeni durumlara göre sorular eklemeye fırsat veren esnek bir yapı sunmaktadır (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006; Dinç, 2015).

Ayrıca bu tarzdaki görüşme yönteminin araştırmacıya sunduğu en önemli fayda, görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme formuna bağlı kalınarak sürdürülmesi sebebiyle daha sistemli ve kıyaslanabilir bilgi vermesidir (Yıldırım & Şimşek, 2011).

Araştırmacı, görüşme yaptığı kişinin verdiği cevaplara odaklanarak konu hakkında derinlemesine bilgi edinme fırsatı bulur (Güler, Halıcıoğlu & Taşgın, 2013; Dinç, 2015).

Görüşmenin birçok türü ve kullanımı vardır. Görüşmenin en çok bilinen türü bireysel, yüz yüze, söz alış verişi şeklinde yapılan görüşmedir. Bu tekniğin kullanılmasının nedeni araştırmacının amacına uygun olarak, görüşülen araştırmacının deneyimlerini keşfederek onun iç dünyasını ortaya çıkarmaktır (Patton, 1990).

Yarı-yapılandırılmış görüşme formu sahip olduğu belirli düzeydeki standartlığı ve aynı zamanda esnekliği nedeniyle eğitimbilim araştırmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Türnüklü, 2000; Dinç, 2015).

Bu yöntemde araştırmacı ilgili kişi veya kişilerle görüşme yapmadan önce araştıracağı veya soracağı soruları belirler. Katı bir şekilde bu sorulara bağlı kalmasa

da bu soruların görüşmesinde kendisine rehberlik etmesini amaçlar. Soruların sorulma sırası kişiden kişiye farklılık gösterdiği gibi ifade edilme biçimleri de farklıdır. Bir ölçüde serbest bir uygulamaya sahip olmakla birlikte önceden hazırlanmış bir plan çerçevesinde yürütüldüğünden toplanan veriler sistematik bir kümelenmeye sahiptir ve bu nedenle de daha kolay analiz edilir (Şencan, 2005).

Araştırmacı tarafından kuramsal bilgiler derinlemesine incelenerek araştırmanın problemine uygun verilerin toplanabilmesi için bir görüşme formu geliştirilmiştir. Hazırlanan görüşme formunun amaca ne derece hizmet ettiği, anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliğini kontrol etmek amacıyla tez danışmanının görüşlerine sunulmuş, tez danışmanı önerileri doğrultusunda görüşme formu düzenlenmiştir. İkinci aşamada görüşme sorularının uygun ve anlaşılır olup olmadığını belirlemek için bir öğretmen ile ön görüşme yapılmıştır. Ön görüşme sonrası anlaşılamayan, cevaplandırılmayan ya da eklenebilecek araştırma problemine uygun nitelikte diğer soru önerileri tez danışmanı görüşleri dikkate alınarak araştırmacı tarafından görüşme formunun son şekli verilmiştir.

Görüşme formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda, demografik bilgilerin yer aldığı sorulara yer verilmiştir. İkinci kısımda ise araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış sorular yer almaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerinin işlevselliğine dair görüşlerini belirlemek için açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma için önce gerekli yasal izin formları hazırlanmış ve yasal izinler alınmıştır. Çalışma grubu ile ilgili amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde sorulara içtenlikle cevap verebilecek okullara gidilerek kurum yöneticilerine araştırma konusunda bilgilendirme yapılmıştır ve kurumun onayı alınmıştır. İzin ve onay sonrası gönüllü öğretmenler ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler katılımcılar için uygun olan zamanlara randevu alınarak ayarlanmıştır. Daha sonra öğretmenler ile uygun gün ve saatlerde çalışılan kurumda bir araya gelinmiştir. Görüşmelere başlamadan önce

katılımcılara araştırmanın amacı, gizliliği konularında açıklayıcı bilgiler verilmiştir. Görüşmeler 2018 yılı Eylül ile 2019 yılı Ocak ayları içerisinde gerçekleşmiştir. Görüşmelerin tamamı, belirlenen tarihlerde araştırmacı tarafından yüz yüze bireysel olarak yapılmıştır. Görüşmeler öğretmenlerin kendilerini rahat hissedebilecekleri sessiz ve sakin olan bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Görüşme soruları her bir katılımcıya, aynı sözcüklerle ve aynı anlamı çağrıştıracak tonlamalarla yöneltilmiştir. Görüşmeler yaklaşık 25-30 dakika sürmüştür. Görüşmeler sırasında öğretmenlerden izin alınarak cep telefonlarının ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Ses kayıt cihazına ek olarak görüşmeler sırasında önemli görülen kısımlar not edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler hiçbir zorunluluk altında tutulmamış; gönüllülük ilkesine riayet edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmacı tarafından veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra veriler herhangi bir değişiklik yapılmadan transkript edilmiştir. Araştırmacı, verilerin tamamını kendisi transkript etmiş; böylece katılımcıların söylediklerine aşina olmuştur. Araştırmacı transkript işini tamamlandıktan sonra verileri tekrar okumuş ve veri analizi aşamasına geçmiştir. Veri analizi NVIVO 12 bilgisayar yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, tekrarlanabilir bir tekniktir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2014).

İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde sınıflandırmak ve bunları okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım & Şimşek, 2013).

Frekans analizi, içerik analizinin bir ögesidir ve frekans analizi ile bulunan temalara bağlı alt temalar, önemlilik derecesine ve sıklığına göre sınıflanmaya tabi tutulur (Bilgin, 2006).

Bu araştırmada frekans ve yüzde analizi kullanılmış; görüşme yapılan katılımcıların yanıtları sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Benzer mana ifade eden görüşler aynı kod altında toplanarak kodların tekrarlanma sayıları (frekans) belirlenmiştir.

Benzer kodların bir araya getirilmesiyle taslak temalara ulaşılmıştır. Analizin ardından sonuçlar, nitel araştırma konusunda bilgisi ve tecrübesi olan bir öğretim üyesi tarafından incelenerek, uzman görüşü alınmıştır. Araştırma verileri ve yapılan kodlamalar tekrar gözden geçirilerek kod ve temalar son haline getirilmiştir. Bu temalandırma sonucu oluşan alt temalar da frekanslarına göre tablolar şeklinde bulgular kısmında yer verilmiştir. Ayrıca bu temalar, katılımcılardan doğrudan alıntılarla desteklenerek araştırmanın inandırıcılığı yükseltilmeye çalışılmıştır.

3.6. Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışmaları

Nitel ve nitel araştırmada kullanılan geçerlik ve güvenilirlik kavramları birbirinden farklıdır. Nicel araştırmada kullanılan, “iç geçerlik”, “dış geçerlik”, “iç güvenilirlik” ve “dış güvenilirlik” kavramları yerine; nitel araştırmada, “inandırıcılık”, “aktarılabirlik”, “tutarlılık” ve “teyit edilebilirlik” gibi kavramlar kullanılmaktadır (Linkoln & Guba, 1985; Ulubey, 2015).

Araştırmada uzman incelemesi, katılımcı teyidi ve katılımcılarla yapılan görüşmelerin süreleri uzun tutularak uzun süreli etkileşim yollarıyla iç geçerlik (inandırıcılık) sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabirliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılan işlemler ayrıntılı bir şekilde betimlenmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması, bulguların nasıl düzenlendiği ayrıntılı bir biçimde aktarılmıştır.

Araştırmanın iç güvenilirliğini (tutarlılığını) artırmak için bulguların tamamı yorum yapılmadan doğrudan verilmiştir. Ayrıca, katılımcılara ait (kişisel bilgileri hariç) görüşme veri metinleri ile araştırmacı tarafından içerik analizi sonucu ulaşılan temalardan oluşan kodlama anahtarı nitel araştırma konusunda deneyimli bir öğretim üyesine verilmiş, her bir veri metnine ilişkin oluşturulan tema ve alt temaların uygunluğu konusunda görüş bildirmesi istenmiştir. Oluşturulan temalar uygun ise o temaların karşısında bulunan kısma “X” ile işaretleme yapması, uygun değil ise açıklama kısmına uygun olan temayı yazması istenmiştir. Uzman görüşü alındıktan sonra, uzman ve araştırmacı bir araya gelerek görüş ayrılığı olan temalar konusunda tartışmış ve karara varmışlardır. Daha sonra kodlama anahtarında yer alan her bir temaya ilişkin görüş birliği ve görüş ayrılığı biçiminde işaretlemeler yapılmıştır.

Araştırmanın güvenilirliğinin hesaplanması için Miles ve Huberman'ın (1994) görüş birliği formülü [$\text{Güvenirlik} = (\text{Görüş Birliği} / (\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı})) \times 100$] kullanılmıştır. Hesaplama sonucunda araştırmanın güvenilirliği %94,51 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik hesaplarının %70'in üzerinde çıkması, araştırma için güvenilir kabul edilmektedir (Miles & Huberman, 1994).

Bu oran, araştırma için güvenilir kabul edilmiştir. Araştırmanın dış güvenilirliğini (teyit edilebilirliğini) artırmak için araştırmada veri kaynağı olan katılımcılar ve analiz yöntemleri ile ilgili ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir. Ayrıca, başka araştırmacıların talep etmesi ya da gelecekte başka bir araştırmada karşılaştırmalar yapmak amacı ile araştırmanın ham verileri saklanarak da dış güvenilirlik artırılmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinin genel olarak ne ifade ettiği sorulmuştur. Tablo 4.1’de katılımcıların sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin ne ifade ettiğine ilişkin görüşlere ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Ne İfade Ettiğine İlişkin Görüşleri

Temalar	Öğretmen Görüşleri	f	%
1	Formalite, Zaman ve Para İsrafi	7	35
2	Eğitim Öğretime Hazırlık, Planlama ve Eğitim Öğretimi Değerlendirme	6	30
3	Angarya, Boş Bir Süreç	5	25
4	Genel Kültür ve Mesleki Gelişimi Artırmak Amacıyla Yapılan Çalışma	4	20
5	Toplantılar, Okulda Kurulacak Komisyon ve Kurullar	3	15
6	Evrakçılık	3	15
7	Mesleki Sorumluluk ve Görev	2	10
8	Okulların Açılması ve Tatilin Başlayacağı	2	10
9	Zümre ve Birliktelik	1	5
10	Dedikodu	1	5

Tablo 4.1.’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; Bu seminerlerin ‘Formalite, Zaman ve Para İsrafi’, ‘Eğitim Öğretime Hazırlık, Planlama ve Eğitim Öğretimi Değerlendirme’, ‘Angarya, Boş Bir

Süreç’, ‘Genel Kültür ve Mesleki Gelişimi Artırmak Amacıyla Yapılan Çalışma’, ‘Toplantılar, Okulda Kurulacak Komisyon ve Kurullar’, ‘Evrakçılık’, ‘Mesleki Sorumluluk ve Görev’, ‘Okulların Açılması ve Tatilin Başlayacağı’, ‘Zümre ve Birliktelik’, ‘Dedikodu’ şeklinde olarak ifade etmişlerdir.

Tablo 4.1’de görülen şekliyle genel anlamda öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerleri hakkındaki görüşlerini yorumlarsak; % 35 ile **“Formalite, Zaman ve Para İsrافی”** en çok ifade edilen tema olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sene başındaki çalışmalar eğitim yılına hazırlanmak amacıyla faydalı olmaktadır. Ancak sene sonu çalışmaları bana göre zaman ve ödenek kaybını ifade ediyor. Bana göre seminerlerin hiçbir faydası olduğunu düşünmüyorum. Bu seminerler biz öğretmenlere angarya olsun diye yüklenmiş olduğunu düşünüyorum. Ayrıca idareye formaliteden evrak hazırlamakla geçiyor. Kâğıt İsrافی. (Ö4,1)

Okullardaki mesleki çalışmalar adı altında yapılan etkinlikler Formalite gerçekleştiriliyor. Bana göre formalite yani. Gereksiz ve eksik çalışmalar ayrıca maddi anlamda ek yük sadece 1 hafta yeterli.(Ö13,1)

Bu seminerler hakkında söylenecek çok bir söz yok, kısacası gelişime hiçbir katkısı yok. Okulların genelinde mesleki çalışmalar boş geçiyor. Uygulanan çalışmaların öğretmenlere katkı sağladığını düşünmüyorum. Bu durum zaman kaybıdır. Boşa yere geçirilen bir süreçtir. Gereksiz zaman harcama. (Ö14,1)

Çok faydalı olduğunu düşünmüyorum çünkü aynı mekânda ve aynı insanlarla yapılan çalışmalar farkındalık yaratmıyor ve dikkat çekmiyor. Formaliteden yapıldığını düşünüyorum. Uygulamada sıkıntılar var. Kimseye faydası olmadığını düşünüyorum. (Ö16,1)

Sene başında ve sene sonunda yapılan seminerlerin öğretmenlere bir faydası olduğunu düşünmüyorum. Bu seminerlerin bilirkişiler tarafından verilirse daha doğru olacağını düşünüyorum. Şu haliyle seminerleri vakit kaybı olarak görüyorum. Boş geçirilen zaman olarak görüyorum. (Ö18,1)

Güzel şeyler söylemek isterdim ancak seminerler bana boşu boşuna geçirilen zamanı ifade ediyor. Özellikle sene sonu seminerlerinin neden yapılmakta ısrar edildiğini anlamış değilim. Amacına uygun gerçekleştirilirse çok faydalı olabileceğini düşünüyorum. Fakat şu an prosedürden ibaret. Ayrıca bu seminerler amacına uygun olmadığı için sıkıcı ve angarya geliyor. (Ö19,1)

Genel olarak faydalı olsa da sistemin yanlış işletilmesi ve mesleki çalışmaların okulda olması seminerlerin faydasını azaltmaktadır. Bu durum bize sistemsel bir hatanın olduğunu anlatıyor. Bana göre her yıl yapılan bu seminerler özellikle sene sonu gerçekten yapıldı demek için yapılıyor. Ayrıca bu seminerler planlı bir şekilde yapılmadığı için amacına uygun olmuyor. Bu nedenle okula gidilip boş boş oturulup dedikodu yapılacak 15 günü ifade ediyor. (Ö20,1)

Daha sonra; % 30 ile **“Eğitim Öğretime Hazırlık, Planlama ve Eğitim Öğretimi Değerlendirme”** ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sene başında yapılan seminer okulda yıl boyunca nasıl bir yol izleneceğini, sene sonunda yapılan seminer ise tüm yılın değerlendirilmesini ifade ediyor. (Ö1,2)

Sene sonunda yapılan seminer 2 dönem boyunca neler yapıldığını artı ve eksi ne varsa onlar hakkında konuşarak gelişim sağlamayı ifade ediyor. Sene başı semineri ise o sene neler yapılacağını planlamasını ifade ediyor. (Ö2,2)

Sene başında yapılan seminer o yıla sınıfımıza hazırlıklı başlamamızı sağlıyor. Sene sonu seminerleri de o yıla ait yapılmış faaliyetlerin verilen kazanımların tam olarak verildiğinden emin olmamıza yardımcı oluyor. Ben bu seminerlerin faydalı olduğunu düşünmüyorum. Yapılma amacına ulaşmayan bir seminer süreci olarak görüyorum. Bu yüzden bana bu seminerler sene başında okulların açılıp öğrencilerin geleceğini sene sonunda tatilin yaklaştığını ifade ediyor. (Ö5,2)

Sene başı semineri hangi sınıflara gireceğimi, ders programımı yeni müfredatı, il ilçe bölge zümrelerini, arkadaşlarımla birlikteliği ve yeniden kavuşmayı, okutacağım kitapları ifade ediyor. Sene sonu seminerleri tüm yılın değerlendirilmesini, evrak teslimini ifade ediyor. Ayrıca Okulların açılacağı ve tatilin başlayacağını ifade ediyor. (Ö8,2)

Sene başında eğitim öğretim yılının değerlendirilmesinin ve hazırlığının yapılması bizleri yeni dönemde motive ediyor. Sene sonunda da geçen dönemin değerlendirilmesi sonraki yıl için hazırlık sağlıyor. (Ö10,2)

Mesleki Gelişim Semineri, Sene başında okula hazırlık çalışmalarını ve yılsonu eğitim öğretim yılının değerlendirilmesinin yapılması amacını taşımaktadır. Diğer yandan öğretmenin mesleki yönden ihtiyaç duydukları konularda öğretmenlerin daha donanımlı hale getirilmesi amacını taşımaktadır. (Ö17,2)

Daha sonra; % 25 ile “Angarya, Boş Bir Süreç” üçüncü sırada yer almaktadır.

Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Her yıl aynı konuları gördüğümüz öğretmeni geliştirmeyen bir yük ifade ediyor. Okullarda bu seminerler amaca hizmet etmiyor ne bizleri ne okulu geliştirici bir yönü bulunmuyor. Bu sebepten zaman öldürüyoruz. Adet yerini bulsun diye yapılan bir uygulama. Prosedür. (Ö3,3)

Sene başındaki çalışmalar eğitim yılına hazırlanmak amacıyla faydalı olmaktadır. Ancak sene sonu çalışmalarını bana göre zaman ve ödenek kaybını ifade ediyor. Bana göre seminerlerin hiçbir faydası olduğunu düşünmüyorum. Bu seminerler biz öğretmenlere angarya olsun diye yüklenmiş olduğunu düşünüyorum. Ayrıca idareye formaliteden evrak hazırlamakla geçiyor. (Ö4,3)

Bu seminerler hakkında söylenecek çok bir söz yok kısacası gelişimime hiçbir katkısı yok. Okulların genelinde mesleki çalışmalar boş geçiyor. Uygulanan çalışmaların öğretmenlere katkı sağladığını düşünmüyorum. Bu durum zaman kaybıdır. Boşa yere geçirilen bir süreçtir. Gereksiz zaman harcama. (Ö14,3)

Sene başında ve sene sonunda yapılan seminerlerin öğretmenlere bir faydası olduğunu düşünmüyorum. Bu seminerlerin bilirkişiler tarafından verilirse daha doğru olacağını düşünüyorum. Şu haliyle seminerleri vakit kaybı olarak görüyorum. Boş geçirilen zaman olarak görüyorum. (Ö18,3)

Güzel şeyler söylemek isterdim ancak seminerler bana boşu boşuna geçirilen zamanı ifade ediyor. Özellikle sene sonu seminerlerinin neden yapılmakta ısrar edildiğini anlamış değilim. Amacına uygun gerçekleştirilirse çok faydalı olabileceğini düşünüyorum. Fakat şu an prosedürden ibaret. Ayrıca bu seminerler amacına uygun olmadığı için sıkıcı ve angarya geliyor. (Ö19,3)

Daha sonra; % 20 ile “Genel Kültür ve Mesleki Gelişimi Artırmak Amacıyla Yapılan Çalışma” dördüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Öğretmenlerin genel kültür ve pedagojik anlamda bilgi görgü ve becerilerini artırmak amacıyla yapılan çalışmalarını ifade ediyor. Bunun yanı sıra bakanlık tarafında il ve ilçe müdürlükleri aracılığıyla o yıl okullara gönderilen seminer programını ifade ediyor. (Ö6,4)

Kendini güncelleyen, kendimizi dünyaya açmaya sağlayan, yeni bilgiler öğrenmeye hazır, sağlıklı iletişim kurabilmeyi sağlayan çalışmalar olarak ifade ediyor. (Ö10,4)

Öğretmenin mesleğinde ve branşında kendini geliştirmesine olanak sağlayacak çalışmalarını ifade ediyor. (Ö13,4)

Mesleki Gelişim Semineri, Sene başında okula hazırlık çalışmalarını ve yılsonu eğitim öğretim yılının değerlendirilmesinin yapılması amacını taşımaktadır. Diğer yandan öğretmenin mesleki yönden ihtiyaç duydukları konularda öğretmenlerin daha donanımlı hale getirilmesi amacını taşımaktadır. (Ö17,4)

Daha sonra; % 15 ile **“Toplantılar, Okulda Kurulacak Komisyon ve Kurullar”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Öğretmenlerin dersleri ile ilgili hazırlık yapmalarını, öğretmenler kurulunu ve zümre toplantılarını ayrıca eksiklerimi tamamlamayı ifade ediyor. (Ö11,5)

Yıl boyunca hangi kurullarda görev alacağımı, hangi komisyon üyesi olduğumu ve öğretmenler kurulu toplantısını ve mesleki sorumluluk ifade ediyor. (Ö12,5)

Seminerler bana yapılan toplantıları ifade ediyor. (Ö15,5)

Daha sonra; % 15 ile **“Evrakçılık”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sene başındaki çalışmalar eğitim yılına hazırlanmak amacıyla faydalı olmaktadır. Ancak sene sonu çalışmalarını bana göre zaman ve ödenek kaybını ifade ediyor. Bana göre seminerlerin hiçbir faydası olduğunu düşünmüyorum. Bu seminerler biz öğretmenlere angarya olsun diye yüklenmiş olduğunu düşünüyorum. Ayrıca idareye formaliteden evrak hazırlamakla geçiyor. Kağıt İsrafı (Ö4,6)

Seminerler bana mesleki sorumluluk ve görev ifade ediyor. Ayrıca Mesleki Gelişim Eğitim Semineri adı ile yapılan çalışmalar, evrak vermekten ve evrak hazırlamaktan ibaret bir süreci ifade ediyor. (Ö7,6)

Aslında hiçbir şey ifade etmiyor. Fakat genel anlamda yetersiz çalışmalar olduğunu düşünüyorum. Çünkü işimiz evrak hazırlamak ve evrak teslim etmekle geçiyor. Sene başında zümreler ve kurullar ile ilgili evraklar sene sonunda da eksik evraklar ve seminer konularının evrakları kısacası evrak al ver olayı. İnternette kes kopyala yapıştır metoduyla sunu hazırlama. (Ö9,6)

Daha sonra; % 10 ile **“Mesleki Sorumluluk ve Görev”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Seminerler bana mesleki sorumluluk ve görev ifade ediyor. Ayrıca Mesleki Gelişim Eğitim Semineri adı ile yapılan çalışmalar, evrak vermekten ve evrak hazırlamaktan ibaret bir süreci ifade ediyor. (Ö7,7)

Yıl boyunca hangi kurullarda görev alacağımı, hangi komisyon üyesi olduğumu ve öğretmenler kurulu toplantısını ve mesleki sorumluluk ifade ediyor. (Ö12,7)

Daha sonra; % 10 ile “**Okulların Açılması ve Tatilin Başlayacağı**” teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sene başında yapılan seminer o yıla sınıfımıza hazırlıklı başlamamızı sağlıyor. Sene sonu seminerleri de o yıla ait yapılmış faaliyetlerin verilen kazanımların tam olarak verildiğinden emin olmamıza yardımcı oluyor. Ben bu seminerlerin faydalı olduğunu düşünmüyorum. Yapılma amacına ulaşmayan bir seminer süreci olarak görüyorum. Bu yüzden bana bu seminerler sene başında okulların açılıp öğrencilerin geleceğini sene sonunda tatilin yaklaştığını ifade ediyor. (Ö5,8)

Sene başı semineri hangi sınıflara gireceğimi, ders programımı yeni müfredatı, il ilçe bölge zümrelerini, arkadaşlarımla birlikteliği ve yeniden kavuşmayı, okutacağım kitapları ifade ediyor. Sene sonu seminerleri tüm yılın değerlendirilmesini, evrak teslimini ifade ediyor. Ayrıca Okulların açılacağı ve tatilin başlayacağını ifade ediyor. (Ö8,8)

Daha sonra; % 5 ile “**Zümre ve Birliktelik**” teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sene başı semineri hangi sınıflara gireceğimi, ders programımı yeni müfredatı, il ilçe bölge zümrelerini, arkadaşlarımla birlikteliği ve yeniden kavuşmayı, okutacağım kitapları ifade ediyor. Sene sonu seminerleri tüm yılın değerlendirilmesini, evrak teslimini ifade ediyor. Ayrıca Okulların açılacağı ve tatilin başlayacağını ifade ediyor. (Ö8,9)

Daha sonra; % 5 ile “**Dedikodu**” teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Genel olarak faydalı olsa da sistemin yanlış işletilmesi ve mesleki çalışmaların okulda olması seminerlerin faydasını azaltmaktadır. Bu durum bize sistemsel bir hatanın olduğunu anlatıyor. Bana göre her yıl yapılan bu seminerler özellikle sene sonu gerçekten yapıldı demek için yapılıyor. Ayrıca bu seminerler planlı bir şekilde yapılmadığı için amacına uygun olmuyor. Bu nedenle okula gidilip boş boş oturulup dedikodu yapılacak 15 günü ifade ediyor. (Ö20,10)

4.2. Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumlu ve Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumlu ve Olumsuz yönlerine ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Tablo 4.2.a’da katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin olumlu yönlerine ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.2.a: Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumlu Yönlerine İlişkin Görüşleri

Ana Tema (Mesleki Gelişimin Olumlu Yönleri)		Öğretmen Görüşleri	f	%
Alt Temalar				
1	Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi	Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö18,Ö20	6	30

2	Öğretmenin Ek Ders Alması	Ö2,Ö4,Ö9,Ö13,Ö19	5	25
3	Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması, Öğretme - Öğrenme Teknikleri Açısından Bilgi Sahibi Olma	Ö1,Ö8,Ö10,Ö15	4	20
4	Eğitim Sistemindeki Değişikliklerden Haberdar Olma ve Eğitim Materyallerinin Temini	Ö11,Ö14,Ö17	3	15
5	Toplantılar İle Görev Dağılımlarının Yapılması	Ö5,Ö12,Ö16	3	15
6	Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması ve Ortak Bir Strateji Belirlenmesi	Ö6,Ö13	2	10
7	Ders Materyalleri İnceleme	Ö9	1	5

Tablo 4.2.a’da Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumlu Yönlerine dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi’, ‘Öğretmenin Ek Ders Alması’, ‘Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması, Öğretme - Öğrenme Teknikleri Açısından Bilgi Sahibi Olma’, ‘Eğitim Sistemindeki Değişikliklerden Haberdar Olma ve Eğitim Materyallerinin Temini’, ‘Toplantılar İle Görev Dağılımlarının Yapılması’, ‘Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması ve Ortak Bir Strateji Belirlenmesi’, ‘Ders Materyalleri İnceleme’, şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4.2.a’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerinin olumlu yönleri hakkındaki görüşlerini yorumlarsak; % 30 ile **“Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi”** en çok ifade edilen tema olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerlerinin olumlu tarafları okula hazırlanmamızı ve eksiklerimizi gidermemizi sağlıyor. Mesleki gelişim semineri okula hazırlık ve ısınmadır. Ayrıca mesleki gelişim seminerlerinin bir olumlu yönü de eğitim öğretimi değerlendirmemizi de sağlıyor. Planlama yapıyoruz. (Ö3,1)

Mesleki Gelişim Seminerlerinin bana göre olumlu tarafları o yıl boyunca öğrencilere ne düzeyde yardımcı oldum ne kadar verimliydim şeklinde bir değerlendirme yapma fırsatı sunuyor bunun yanı sıra sene başındaki mesleki gelişim seminerleri de okula hazırlanmam açısından faydalı buluyorum. Sene başındaki seminerlerde eksiklerim varsa tamamlıyorum. Bir de sene başındaki seminerlerde yapılan toplantılarda herkese görev dağılımı yapılıyor bunlar bana göre olumlu yönler. (Ö5,1)

Çok fazla olumlu yönü olduğu söylenemez ancak eğitim öğretime hazırlık açısından kendi eksiklerimizi gidermek açısından olumlu olduğu yönleri de var. Öğretmenler bu seminerler ile daha çok iletişim içerisinde oluyorlar ve fikir alışverişinde bulunuyorlar. Bir konu hakkında toplu olarak tartışmak ve karara bağlamakta olumlu bir unsur. Bunlar önemli ve faydalı bence. (Ö6,1)

Bana göre mesleki gelişim seminerlerinin olumlu yönü senenin sonunda eğitim öğretimin değerlendirilmesinin yapılması ve sene başında da okula ön hazırlık yapılması. (Ö7,1)

Mesleki gelişim eğitim seminerlerinin öğretmenler için olumlu yönü okula hazırlık yapılmasıdır. Sınıfın düzenlenmesidir. Eksiklerin giderilmesidir. Olmayan malzemelerin temin edilmesidir. Her ne kadar istemesem de sene sonu mesleki gelişim seminerinin olumlu yönü de bir yıl boyunca yaptığımız etkinliklerin değerlendirilmesidir. (Ö18,1)

Mesleki gelişim seminerleri biz öğretmenleri pek mutlu etmiyor ancak olumlu yönleri tabiki var örneğin sene başındaki yaptığımız çalışmalar eğitim öğretime hazırlık açısından faydalı olarak görüyorum bu sayede eksiklerimizi gideriyoruz. Yine yılsonu mesleki çalışmalarda yorgun düşüyoruz ama seneyi değerlendirme bakımından olumlu buluyorum. Kişiye nerde olduğunu gösteriyor. (Ö20,1)

Daha sonra; % 25 ile **“Öğretmenin Ek Ders Alması”** teması ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bir çok öğretmen arkadaşımız belki bunu söylemeye çekinebilir ancak bana göre mesleki gelişim seminerlerinin olumlu tek tarafı ek ders ödenmesi. Öğretmenler ek ders aldığı için seminerlere katılıyor bence. (Ö2,2)

Adı üzerinde mesleki gelişim semineri olmasına rağmen mesleki anlamda gerçekten öğretmenlere yeni ufuklar açan bilgilendiren çalışmalar değil bu açıdan mesleki gelişim seminerlerinin olumlu yönü öğretmene ücret ödenmesidir. (Ö4,2)

Bu seminerler ile öğretmenlere ek ders ücreti ödeniyor bu olumlu bir yönü yine okul açılmadan önce okullara gelen ders materyallerini yani kitapları inceleme fırsatı buluyoruz bu da olumlu bir yön. Ayrıca sınıfımızda eğitim öğretim yılı içinde kaynak kitap kullanırsak onları da önceden inceleme imkânımız oluyor. (Ö9,2)

Mesleki Gelişim seminerlerinin olumlu olarak gördüğüm tarafları tabiki var bunlar diğer öğretmen arkadaşlarımızla bir arada olmak onlarla fikir alışverişinde bulunmak. Zümreler arası bilgi alışverişi yapılması güzel. Bunların dışında öğretmenlere ek ders ücreti ödenmesi de olumlu gördüğüm taraf. (Ö13,2)

Seminerlerin öğretmenlere bir katkı sağladığını düşünmüyorum. Seminerlerin faydalı geçtiğini de düşünmüyorum. Seminerlerin olumlu olarak gördüğüm yanı öğretmenlere ücret yatırılması. Tabiki bu devlet açısından olumsuz. (Ö19,2)

Daha sonra; % 20 ile **“Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması, Öğretme - Öğrenme Teknikleri Açısından Bilgi Sahibi Olma”** üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sene başında ve sene sonundaki Mesleki Gelişim Seminerleri biz öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirici, artırıcı, yeniliklerin anlatıldığı ve bizi pozitif yönde okula alıştırmaya açısından verimli çalışmalar. Kişiyi güncelleştirir. Bu açıdan bu çalışmalar mesleki gelişimin olumlu yönlerini ifade eder. (Ö1,3)

Mesleki gelişim eğitim seminerleri bana göre bir öğretmenin öğretme ve öğrenme tekniklerini nasıl kullanabildiğini ve kendini mesleğiyle ilgili değişikliklerden haberdar olabilmeye imkân sağlayan etkinliklerdir. (Ö8,3)

Öncelikle mesleki gelişim seminerlerinin olumlu yönü olarak dönem başladığı anda birtakım öğrenme stratejilerini tanıma fırsatımız oluyor bu yöntemleri derslerimizde uygulama düşüncesi oluşuyor bu açıdan olumlu buluyorum. (Ö10,3)

Mesleki açıdan kendime katkıda bulunduğunu düşünüyorum bu çalışmaların. Çünkü bu çalışmalar ile yeni öğretim yöntem ve tekniklerini duyuyorum bilgileniyorum .(Ö15,3)

Daha sonra; % 15 ile **“Eğitim Sistemindeki Değişikliklerden Haberdar Olma ve Eğitim Materyallerinin Temini”** teması yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişimin olumlu yönü dendiğinde aklıma ilk gelen sürekli değişen eğitim sistemimizdeki yeniliklerden haberdar olmak geliyor. Sene başında okula geldiğimizde yeni müfredat şöyle yeni müfredat böyle gibi konuşmalar geçiyor aramızda. Kısacası yenilerden haberdar olmak bence olumlu bir durum. (Ö11,4)

Mesleki seminerlerin önce olumlu yönlerinden bahsetmek gerekirse eğitim sistemimizde ne gibi yenilikler olmuş neler kaldırılmış neler getirilmiş bunları öğreniyoruz. Ayrıca bir olumlu yanı da okutulacak eğitim materyalleri bu zaman diliminde gerçekleşiyor.(Ö14,4)

Özellikle senenin başında mesleki gelişim seminerleri devam ederken arkadaşlarımız ile eğitim sisteminde neler değiştiğinin kritiğini yapmak eğitimle ilgili değişiklikleri öğrenmek sene sonunda da yeni eğitim sistemi ile kendimizi bir sonraki seneye motive etmek mesleki gelişim seminerlerinin olumlu taraflarıdır.(Ö17,4)

Daha sonra; % 15 ile **“Toplantılar İle Görev Dağılımlarının Yapılması”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki Gelişim Seminerlerinin bana göre olumlu tarafları o yıl boyunca öğrencilere ne düzeyde yardımcı oldum ne kadar verimliydim şeklinde bir değerlendirme yapma fırsatı sunuyor bunun yanı sıra sene başındaki mesleki gelişim seminerleri de okula hazırlanmam açısından faydalı buluyorum. Sene başındaki seminerlerde eksiklerim varsa tamamlıyorum. Bir de sene başındaki seminerlerde yapılan toplantılarda herkese görev dağılımı yapılıyor bunlar bana göre olumlu yönler. (Ö5,5)

Aslında toplantıları hiç sevmem ancak mesleki gelişim semineri zamanında yapılan toplantılar seneye hazırlık açısından ve sene sonunda dönemi değerlendirmek açısından olumlu gördüğüm yanlardan birisi. İş paylaşımı ve görev dağılımı yapılması mesleki gelişim seminerinin olumlu bir yanındır. (Ö12,5)

Öğretmenler kurul toplantısı ile zümre toplantıları benim mesleki gelişim seminerlerinde olumlu düşündüğüm yerler. Çünkü sıkıntıların ve çözüm önerilerinin bu toplantılar sayesinde üstesinden geliniyor. (Ö16,5)

Daha sonra; % 10 ile **“Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması ve Ortak Bir Strateji Belirlenmesi”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çok fazla olumlu yönü olduğu söylenemez ancak eğitim öğretime hazırlık açısından kendi eksiklerimizi gidermek açısından olumlu olduğu yönleri de var. Öğretmenler bu seminerler ile daha çok iletişim içerisinde oluyorlar ve fikir alış verişinde bulunuyorlar. Bir konu hakkında toplu olarak tartışmak ve karara bağlamakta olumlu bir unsur. Bunlar önemli ve faydalı bence. (Ö6,6)

Mesleki Gelişim seminerlerinin olumlu olarak gördüğüm tarafları tabiki var bunlar diğer öğretmen arkadaşlarımızla bir arada olmak onlarla fikir alış verişinde bulunmak. Zümreler arası bilgi

alış verişi yapılması güzel. Bunların dışında öğretmenlere ek ders ücreti ödenmesi de olumlu gördüğüm taraf. (Ö13,6)

Daha sonra; % 5 ile “**Ders Materyalleri İnceleme**” teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bu seminerler ile öğretmenlere ek ders ücreti ödeniyor bu olumlu bir yönü yine okul açılmadan önce okullara gelen ders materyallerini yani kitapları inceleme fırsatı buluyoruz bu da olumlu bir yön. Ayrıca sınıfımızda eğitim öğretim yılı içinde kaynak kitap kullanırsak onları da önceden inceleme imkânımız oluyor. (Ö9,7)

Tablo 4.2.b’de katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin olumsuz yönlerine ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.2.b: Katılımcılara Göre Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri

Ana Tema (Mesleki Gelişimin Olumsuz Yönleri)		Öğretmen Görüşleri	f	%
Alt Temalar				
1	Ezberci, Kitabi, Teorik ve Kâğıt Üstünde Formalite Uygulamalar Olması, Pratiğe Dönük Olmaması	Ö2,Ö4,Ö5,Ö8,Ö13,Ö17,Ö19	7	35
2	Uzmanlar ve Konunun Profesyonelleri Tarafından Verilmemesi	Ö3,Ö6,Ö7,Ö12,Ö18	5	25
3	Aynı Konuların Tekrar Verilmesi İlgi Uyandıran Konuların Olmaması	Ö1,Ö9,Ö11,Ö16	4	20
4	Eğitim Ortamlarının Uygun Olmaması Öğretmenlerin İsteksiz ve Zorlama İle Gelmesi	Ö4,Ö15,Ö20	3	15
5	İki Haftalık Sürenin Uzun Olması	Ö6,Ö14	2	10
6	Devletin Ek Ders Ödemesi	Ö7,Ö15	2	10
7	Zaman Kaybı Olarak Görülmesi, Çok Toplantı Yapılması ve Çalışmaların Denetlenmemesi	Ö11	1	5

Tablo 4.2.b’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Olumsuz Yönlerine dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Ezberci, Kitabi, Teorik ve Kâğıt Üstünde Formalite Uygulamalar Olması, Pratiğe Dönük Olmaması’, ‘Uzmanlar ve Konunun Profesyonelleri Tarafından Verilmemesi’, ‘Aynı Konuların Tekrar Verilmesi İlgi Uyandıran Konuların Olmaması’, ‘Eğitim Ortamlarının Uygun Olmaması Öğretmenlerin İsteksiz ve Zorlama İle Gelmesi’, ‘İki Haftalık Sürenin Uzun

Olması’, ‘Devletin Ek Ders Ödemesi’, ‘Zaman Kaybı Olarak Görülmesi, Çok Toplantı Yapılması ve Çalışmaların Denetlenmemesi’, şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4.2.b’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerinin olumsuz yönleri hakkındaki görüşlerini yorumlarsak; % 35 ile **“Ezberci, Kitabi, Teorik ve Kâğıt Üstünde Formalite Uygulamalar Olması, Pratiğe Dönük Olmaması”** en çok ifade edilen tema olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki Gelişim Seminerlerinin olumsuz yönleri hakkında söylenecek epey çok şey var ama aklıma gelenleri şöyle sıralayabilirim. Ezberci bir yöntemle eldeki materyallere bağlı kalarak okul idaresine kağıt üstünde bir şeyler yapılarak verilen angarya bir uygulama. Formalite uygulamalardan ibaret pratiğe dönük değil. (Ö2,1)

Mesleki Gelişim Seminerlerinin bana göre olumsuz tarafları işlevsel olmaması. Kâğıt üzerinde bir şeyler yapılması. Uygulama örneklerinin az olması. Laf olsun diye sunuların yapılması. Ciddiye alınmaması. Ayrıca bazı eğitim ortamlarının bu seminerler için uygun olmaması. Çevremdeki öğretmenlerin seminere karşı ilgisiz isteksiz durması istemeyerek seminere gelmeleri bana göre olumsuz yönleri. (Ö4,1)

Hazırlıkların ve anlatımların özensiz olması, öğretmenlerin işini isteksiz yapması. Evrak kâğıt kürek hazırlamaktan ibaret olması. Tek düze olması işlevsel ve pratiğe yönelik olmaması mesleki gelişim seminerlerinin olumsuz yönleridir. (Ö5,1)

Sürekli aynı kitap ve film listesinden mecburi seçim yapılması ve bunun evraklarının hazırlanarak idareye teslim edilmesi yani kâğıt işleri evrak işleri angarya işler. Bir önceki yıla ait verilerin dile getirilmemesi. (Ö8,1)

Seminer programlarında yer alan konuların sadece kitabi olması öğretmene bir şeyler kazandırmaması. Bu tür kursların öğretmenler üzerinde oluşturduğu olumsuz düşünceler ve bu tarz seminerlerin hem teorikte kaldığı uygulamaya yönelik bir değişim yaratmaması mesleki gelişim seminerlerinin olumsuz yönüdür. (Ö13,1)

Okullarda uygulanan mesleki gelişim seminerlerinin olumsuz yönleri sadece yapıldı demek için yapılmasıdır. Uzaktan eğitimle video izleniyor ki bu formalite bir şey. Üç beş evrak hazırlanıp seminer tamamlanmış oluyor. Yapılan işler kâğıt üstünde kalıyor. (Ö17,1)

Mesleki gelişim seminerlerinin olumlu yönlerinin yanı sıra olumsuz yönleri de elbette var. Özellikle ben bu uygulamaların öğretmenlerin motivasyonlarını artırıcı değil formalite uygulamalar olduğunu düşünüyorum. Bu seminerlerle öğretmenler okula geliyorlar sohbet edip birazda kâğıt işleriyle evrak işleriyle internetten çıktı alıp idareye teslim edip gidiyorlar. (Ö19,1)

Daha sonra; % 25 ile **“Uzmanlar ve Konunun Profesyonelleri Tarafından Verilmemesi”** teması ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerleri aslında çok güzel bir uygulama ancak konunun uzmanları tarafından verilmiyor olması bütün bu güzellikleri götürüyor. Bu da karşımıza bir olumsuzluk olarak çıkıyor. (Ö3,2)

Bu seminerler bizim daha verimli olmamız için yapılıyor ancak bu eğitimleri bize alanında profesyonel kişiler vermeli yoksa anlamsızlaşıyor. Biz okulda kendi kendimize görev paylaşımı yapıp hâkim olmadığımız bir şeyleri bir birimize anlatmaya çalışıyoruz. Bu da hiç etkili olmuyor. Ayrıca bu mesleki eğitim semineri çalışmalarının bir diğer olumsuz yönü iki haftalık sürecin çok uzun olması. Okul bitince bizimde okulda bir işimiz kalmıyor bizde öğrenciler gibi tatile çıkmalıyız. Kısaca sene sonunda yapılan seminer gereksiz ve uzun. (Ö6,2)

Bu seminerler işi bilen kişilerce yürütülmeli. Örneğin okula konunun uzmanı gelmeli yahut öğretmenler bir yerde toplanarak konuyla ilgili konuya hakim kişiler bu seminerleri vermeli mevcut şekliyle bu mesleki seminerler verimli olmuyor ve ben bu durumu olumsuzluk olarak görüyorum. Ayrıca sene sonundaki mesleki çalışmalarımızda devletimiz boşu boşuna biz öğretmenlere ek ders ödüyor. Çünkü sene sonunda yapılacak bir iş kalmıyor. Sene sonu seminerleri kaldırılmalı. (Ö7,2)

Sene başında ve sene sonunda yapılan bu seminerler ve kurslar işin ehline verilmediği için ya da yapıldı demek için yapıldığından uzmanlar tarafından yürütülmediğinden verimsiz ve isteksiz geçiyor. (Ö12,2)

Açıkçası ben mesleki gelişim seminerlerini yararlı buluyorum ancak olumsuzluk olarak gördüğüm yanları da yok değil. Örneğin alanında uzman kişilerce bu seminerler verilirse hem daha ilgi çekici hem de daha verimli geçmiş olacak. (Ö18,2)

Daha sonra; % 20 ile “Aynı Konuların Tekrar Verilmesi İlgi Uyandıran Konuların Olmaması” üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bu seminerlerin öğretmenlerde ilgi uyandırdığını söylemek biraz zor çünkü seminerlerin içeriklerinde hep aynı konular var. Bizim önümüze bir liste konulup buradan kitap seçmemiz ve bu kitabı özetlememiz isteniyor. Ya da bir film listesi sunuluyor. Bu seminerlerde ilgimizi çekecek konular üzerinde durulmuyor. (Ö1,3)

Tam okula hazırlık yapılması gereken bir zamanda internetten bulduğumuz ve hep aynı konuların yer aldığı bir sunum hazırlayıp bunu arkadaşlara sunmanın pekte olumlu bir tarafı olamaz. Uzun bir tatilden çıkmış öğretmeni okula hazırlarken aynı konuları tekrardan karşlarına çıkarmak ve öğretmeni bu şekilde okula hazırlamak pekte faydalı gelmiyor bana. (Ö9,3)

Mesleki gelişim seminerlerinde sürekli olarak aynı konuların BEP gibi özel eğitim gibi verilmesi olumsuz olarak gördüğüm bir durum. Yeni konular bizi geliştirecek konulara ağırlık verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Aynı konuları ısıtıp ısıtıp önümüze konmamalı. Zaten ben bu seminerleri zaman kaybı olarak görüyorum. Sürekli toplantılar yapılıyor. Okulda ilçe de il de fikirlerimizi belirtiyoruz ancak uygulamaya gelince kimse bizim görüşlerimizi umursamıyor. Bu seminerler ile ilgili okulda yapılan çalışmalarında hiç denetlendiğine rastlamadım. (Ö11,3)

Adı üzerinde mesleki gelişim semineri olmasına rağmen mesleki anlamda gerçekten öğretmenlere yeni ufuklar açan bilgilendirici çalışmalar değil. Yapılan şey aynı seminer konularının ilgi uyandırmayan konuların sürekli olarak verilmesi. (Ö16,3)

Daha sonra; % 15 ile “Eğitim Ortamlarının Uygun Olmaması Öğretmenlerin İsteksiz ve Zorlama İle Gelmesi” teması yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki Gelişim Seminerlerinin bana göre olumsuz tarafları işlevsel olmaması. Kâğıt üzerinde bir şeyler yapılması. Uygulama örneklerinin az olması. Laf olsun diye sunuların yapılması. Ciddiye alınmaması. Ayrıca bazı eğitim ortamlarının bu seminerler için uygun olmaması. Çevremdeki öğretmenlerin seminere karşı ilgisiz isteksiz durması istemeyerek seminere gelmeleri bana göre olumsuz yönleri. (Ö4,4)

On yıla yakın meslek hayatımda gözlemlediklerimden yola çıkarak sene başında ve sene sonunda yapılan bu seminerlere karşı öğretmenler isteksiz. Sanki bu seminerlere zorla getiriliyorlar. Sene sonunda devlet boş yere para israfı yapıp ek ders ödüyor. Oysa öğretmenlerde yorgun düşüyor. Bunun yerine öğretmenlerde öğrencilerle tatile çıkmalı ve devlet ek ders külfetinden kurtulmalı. Ayrıca tüm öğretmenlerin aynı anda seminere alınması da olumsuz etki yaratıyor, eğitim ortamının yeterince donanımlı olmaması öğretmenleri çileden çıkarıyor. (Ö15,4)

Bu çalışmalar bürokratik açıdan görüldüğü gibi aktiviteler değil yeri geliyor internetin sıkıntılı olduğu bir ortamda uzaktan eğitimle seminer dinliyoruz ama anlatılanları anlamıyoruz. Bu durum bizim seminerle ilgimizi azaltıyor. Sağlıksız ve donanımlı olmayan eğitim ortamı mesleki seminerlerin olumsuz bir tarafıdır. Bir de sene başında gelmesi gereken öğretmen ders materyallerinin gelmemesi kılavuz kitap gibi bunlar hep olumsuzluk (Ö20,4)

Daha sonra; % 10 ile **“İki Haftalık Sürenin Uzun Olması”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bu seminerler bizim daha verimli olmamız için yapılıyor ancak bu eğitimleri bize alanında profesyonel kişiler vermeli yoksa anlamsızlaşıyor. Biz okulda kendi kendimize görev paylaşımı yapıp hakim olmadığımız bir şeyleri bir birimize anlatmaya çalışıyoruz. Bu da hiç etkili olmuyor. Ayrıca bu mesleki eğitim semineri çalışmalarının bir diğer olumsuz yönü iki haftalık sürecin çok uzun olması. Okul bitince bizimde okulda bir işimiz kalmıyor bizde öğrenciler gibi tatile çıkmalıyız. Kısaca sene sonunda yapılan seminer gereksiz ve uzun. (Ö6,5)

Olumsuz olarak özellikle sene sonu semineri için iki hafta çok uzun bir süre bu eksikliklerin bir hafta da halledilebileceği düşüncesindeyim. (Ö14,5)

Daha sonra; % 10 ile **“Devletin Ek Ders Ödemesi”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bu seminerler işi bilen kişilerce yürütülmeli. Örneğin okula konunun uzmanı gelmeli yahut öğretmenler bir yerde toplanarak konuyla ilgili konuya hakim kişiler bu seminerleri vermeli mevcut şekliyle bu mesleki seminerler verimli olmuyor ve ben bu durumu olumsuzluk olarak görüyorum. Ayrıca sene sonundaki mesleki çalışmalarımızda devletimiz boşu boşuna biz öğretmenlere ek ders ödüyor. Çünkü sene sonunda yapılacak bir iş kalmıyor. Sene sonu seminerleri kaldırılmalı. (Ö7,6)

On yıla yakın meslek hayatımda gözlemlediklerimden yola çıkarak sene başında ve sene sonunda yapılan bu seminerlere karşı öğretmenler isteksiz. Sanki bu seminerlere zorla getiriliyorlar. Sene sonunda devlet boş yere para israfı yapıp ek ders ödüyor. Oysa öğretmenlerde yorgun düşüyor. Bunun yerine öğretmenlerde öğrencilerle tatile çıkmalı ve devlet ek ders külfetinden kurtulmalı. Ayrıca tüm öğretmenlerin aynı anda seminere alınması da olumsuz etki yaratıyor, eğitim ortamının yeterince donanımlı olmaması öğretmenleri çileden çıkarıyor. (Ö15,6)

Daha sonra; % 5 ile **“Zaman Kaybı Olarak Görülmesi, Çok Toplantı Yapılması ve Çalışmaların Denetlenmemesi”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerlerinde sürekli olarak aynı konuların BEP gibi özel eğitim gibi verilmesi olumsuz olarak gördüğüm bir durum. Yeni konular bizi geliştirecek konulara ağırlık verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Aynı konuları ısıtıp ısıtıp önümüze konmamalı. Zaten ben bu seminerleri zaman kaybı olarak görüyorum. Sürekli toplantılar yapılıyor. Okulda, ilçede ve ilde fikirlerimizi belirtiyoruz ancak uygulamaya gelince kimse bizim görüşlerimizi umursamıyor. Bu seminerler ile ilgili okulda yapılan çalışmalarında hiç denetlendiğine rastlamadım. (Ö11,7)

4.3. Katılımcıların Sene Başı ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinden Beklentilerine İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinden beklentilerinin neler olduğuna ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Tablo 4.3’de katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinden beklentilerine ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.3: Katılımcıların Sene Başı ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinden Beklentilerine İlişkin Görüşleri

	Temalar	Öğretmen Görüşleri	f	%
1	Seminerlerin İçeriklerinin Değiştirilmesi, Güncellenmesi, Yenilenmesi	Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö14,Ö18	6	30
2	Alanında Uzman Akademisyen, Psikolog vb. Kişilerin Eğitimleri Vermesi	Ö1,Ö2,Ö9,Ö11,Ö17	5	25
3	Sene Başı Seminerlerinin Devam Ettirilmesi, Sene Sonu Seminerlerinin Kaldırılması Yahut Kısaltılması	Ö5,Ö10,Ö13,Ö20	4	20
4	İşlevsel Olması ve Bireysel Gelişime Katkı Sağlayacak Etkinliklere Yer Verilmesi	Ö8,Ö12,Ö15	3	15
5	Semineri Tüm Branşların Katılımı İle Değil Her Branşın Ayrı Ayrı Toplanarak Alması	Ö16,Ö19	2	10
6	Seminer Yerine Kültürel Geziler Yapılması	Ö18	1	5

Tablo 4.3’de Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinden Beklentileri değerlendirildiğinde; ‘Seminerlerin İçeriklerinin Değiştirilmesi, Güncellenmesi, Yenilenmesi’, ‘Alanında Uzman Akademisyen, Psikolog vb. Kişilerin Eğitimleri Vermesi’, ‘Sene Başı Seminerlerinin Devam Ettirilmesi, Sene Sonu Seminerlerinin Kaldırılması Yahut Kısaltılması’, ‘İşlevsel Olması ve Bireysel Gelişime Katkı Sağlayacak Etkinliklere Yer Verilmesi’, ‘Semineri Tüm Branşların Katılımı İle Değil Her Branşın Ayrı Ayrı Toplanarak Alması’, ‘Seminer Yerine Kültürel Geziler Yapılması’ şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerinden beklentileri hakkındaki görüşlerini yorumlarsak; % 30 ile **“Seminerlerin İçeriklerinin Değiştirilmesi, Güncellenmesi, Yenilenmesi”** en çok

ifade edilen tema olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bu seminerleri öğretmenlerin içselleştirebilmeli için, gerçek anlamda mesleki gelişimi destekleyecek şekilde bu seminerlerin içeriklerini değiştirilmesi yeni konular eklenmesi eski konuların çıkartılması, güncellenmesi ve öğrencilerimiz için ne yapabiliriz? konusunun yer aldığı çalışmalar şeklinde yeniden düzenlenmesi benim beklentimdir. (Ö3,1)

Öğretmenlere gerçekten faydalı olabilecek yeni bilgilerin, projelerin, eğitim öğretim adına oluşabilecek her şeyin göz önünde bulundurulduğu yenilenmiş bir seminer programı gerçekten beklentim. (Ö4,1)

Sene başında yapılan seminerlerin içeriklerinin değiştirilerek eğitime ve öğretmene yıl içinde faydalı olabilecek konular seçilmesini bekliyorum. (Ö6,1)

Mevcut seminer programı değiştirilerek ders içi aktiviteler öğrenilebilir. Ders kitapları erken gelirse incelenebilir. Farklı metotlar için hazırlık yapılabilir. Tüm bunlar için program yenilenmeli ve güncellemelidir ki benimde beklentim bu yöndedir. (Ö7,1)

Öğretmenlerin araştırma yapmasına imkân verecek ve standarttan öte güncellenmiş çağa ayak uydurmuş bir seminer programı uygulanmalıdır. (Ö14,1)

Eğitmenlerimizin ülkemiz standartlarına uygun ve global açıdan güçlü bir nesil yetiştirebilmeleri beklentimdir. Bunu birden fazla konuda değil sadece bir konuda eğitim vererek sağlayabilirler. Bu nedenle mesleki gelişim seminerlerinin içerikleri değiştirilmeli yahut yeniden güncellenmelidir. Ayrıca başka bir beklentimde okulda dört duvar arasında kağıt üzerinden bu eğitimleri sürdürmektense bu seminerler yerine kültürel geziler yapılmalıdır. (Ö18,1)

Daha sonra; % 25 ile **“Alanında Uzman Akademisyen, Psikolog vb. Kişilerin Eğitimleri Vermesi”** teması ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki Gelişim Eğitim seminerleri profesyonelce yapılmalı, nitelikli öğretmen ve öğrenci yetiştirebilmek için seminerlerin eğitim uzmanları tarafından verilmesini bekliyorum. (Ö1,2)

Eğitim öğretim metotlarının uygulanması, beden dilinin kullanılması, daha çok okul öğrenci odaklı olması, sene başındaki seminerde bize o yılki gelişmelerden haber verilmesi, ayrıntılı bir şekilde uzman bir kadro tarafından bu akademisyen olur psikolog olur seminerler devam ettirilmesi. (Ö2,2)

Bu seminerlerden beklentim bir sonraki eğitim öğretim yılına ışık tutacak yeni bilgiler öğrenmemi sağlayacak, eğitimdeki iyi örnekleri somut bir şekilde sunacak alanında yeterli kişiler tarafından verilmesini istiyorum. (Ö9,2)

Tecrübeli öğretmenlerin kullandıkları yöntem teknikleri ve farklı bakış açılarının paylaşıldığı bir ortamı alanında uzmanlaşmış kişilerce bunun aktarıldığı bir seminer beklentim var. (Ö11,2)

Çocuk eğitimi konusunda yeterliliğini ispatlamış, kendi alanımız ve mesleğimizle ilgili alanında uzman kişilerden eğitici ve geliştirici kurslar ve seminerler almak benim beklentimdir. (Ö17,2)

Daha sonra; % 20 ile **“Sene Başı Seminerlerinin Devam Ettirilmesi, Sene Sonu Seminerlerinin Kaldırılması Yahut Kısaltılması”** üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Seminerler için ayrılan süreler gerçekten çok fazla. Sene başı seminerleri için bir şey demeyeceğim ancak sene sonu seminerleri mutlaka kaldırılmalı. (Ö5,3)

Bu seminerlerden beklentim kaldırılması. Sene başı semineri hazırlık açısından faydalı buluyorum belki bir hafta konulabilir ancak iki hafta uzun. Sene sonu için ise mutlak suretle kaldırılması benim beklentim. (Ö10,3)

Mesleki gelişim eğitim seminerlerinin süresinin kısaltılması benim beklentim. Özellikle yılsonundaki seminerde öğrencilerle birlikte öğretmenlerde tatile çıkmalı kanaatindeyim. Eğer sene sonu eğitim semineri kaldırılmayacaksa süresi kısaltulmalıdır. (Ö13,3)

Seminerin verimli geçmediğini düşündüğüm için ben kaldırılması taraftarıyım. Eğitim öğretim başındaki seminer iki hafta eğitim öğretim sonundaki de iki hafta toplam bir ay zamanımız bu seminerlerle geçiyor ancak verim alamıyoruz. Bu nedenle özellikle sene sonundaki seminer gereksiz. (Ö20,3)

Daha sonra; % 15 ile **“İşlevsel Olması ve Bireysel Gelişime Katkı Sağlayacak Etkinliklere Yer Verilmesi”** teması yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Öncelikli beklentim yapılan seminerlerin uygulamaya dönük işlevsel olması kağıt üzerinde kalmaması. Mesleki yönden beni geliştirmesi bana bir şeyler katması. Daha çok kitabi olmaktan çıkıp sosyalleştirmeli, etkinlikler yapılan bir eğitim öğretim ortamı olmalı. (Ö8,4)

Gelişimime katkıda bulunacak, beni moral motivasyon açısından eğitim öğretime hazır hale getirecek angarya işlerden uzak mesleğimde ilerlediğimi eksik olan yönlerimi gerçek anlamda tamamlayabilecek bir seminer olması beklentim. (Ö12,4)

Günlük hayatımızda (mesleki anlamda) kullanabileceğimiz ve yeniliklerden haber veren kendimizi geliştirmemizi sağlayan, sabahtan akşama kadar boş oturarak vakit geçirilmeyen, öğretmenlerin bilgi alışverişinde bulunduğu işlevsel seminerler bekliyorum. (Ö15,4)

Daha sonra; % 10 ile **“Semineri Tüm Branşların Katılımı İle Değil Her Branşın Ayrı Ayrı Toplanarak Alması”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Seminerlerin faydalı olması bekleniyorsa her branşa özgü çalışmalar yürütülmelidir. Tüm öğretmenlerin bir arada ve aynı konuları görmelerinden önce branş branş tıpkı zümreler şeklinde seminerler düzenlenmeli ve o şekilde devam ettirilmelidir. Benim beklentim bu yöndedir bunu bir tavsiye olarakta düşünebilirsiniz. (Ö16,5)

Okula tüm öğretmenleri aynı anda toplamaktansa ve sürekli okulda zaman geçirmektense her branş ayrı ayrı toplanmalı ve seminer çalışmaları bu doğrultuda ilerlemelidir diye düşünüyorum. Şayet böyle bir uygulama öğretmenin kendi branşı ile ilgili aynı sıkıntıyı yaşayan arkadaşımı da yanında hissetmiş olacak ve seminerler daha verimli geçecektir diye düşünüyorum. (Ö19,5)

Daha sonra; % 5 ile **“Seminer Yerine Kültürel Geziler Yapılması”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Eğitmenlerimizin ülkemiz standartlarına uygun ve global açıdan güçlü bir nesil yetiştirebilmeleri beklentimdir. Bunu birden fazla konuda değil sadece bir konuda eğitim vererek sağlayabilirler. Bu nedenle mesleki gelişim seminerlerinin içerikleri değiştirilmeli yahut yeniden

güncellenmelidir. Ayrıca başka bir beklentimde okulda dört duvar arasında kağıt üzerinden bu eğitimleri sürdürmektense bu seminerler yerine kültürel geziler yapılmalıdır. (Ö18,6)

4.4. Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İstekli veya İsteksiz Katılım Durumuna İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılım konusunda istekli veya isteksiz olmalarına ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Tablo 4.4.a’da katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerine istekli katılım sağladıklarına ilişkin görüşlere ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.4.a: Katılımcıların Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İstekli Katılım Sağladıklarına İlişkin Görüşleri

Ana Tema (Seminerlere Katılım Konusunda İstekliyim)		Öğretmen Görüşleri	f	%
Alt Temalar				
1	Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi	Ö5,Ö7,Ö18,Ö20	4	20
2	Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması	Ö1,Ö8,Ö15	3	15
3	Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması	Ö6,Ö13	2	10

Tablo 4.4.a’da Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine katılma konusunda istekli olan öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi’, ‘Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması’, ‘Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması’ şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4.4.a’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılma konusunda istekli olmalarına ilişkin görüşlerini yorumlarsak; % 20 ile “**Eğitimin Öğretime Hazırlık ve Değerlendirme, Eksiklerin Giderilmesi**” en çok ifade edilen tema olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Kendime faydalı olduğu sürece istekliyim çünkü sene başında ön hazırlık yapıyoruz iki hafta uzun bir sürede olsa sene sonunda da kendimizi değerlendiriyoruz bu açıdan bu seminerlere katılma konusunda istekliyim. (Ö5,1)

İstekli olma durumum seminerin konusuna göre değişir ancak sene başı seminerleri hazırlıkların tamamlanması açısından bizim için bir fırsattır. Sene sonu da kâğıt üzerinde sürekli bir şeyler yapmadığımız müddetçe ben istekliyim. Çünkü kâğıt işleri yerine dönemin eksiklerini ve artılarını konuşmak gerekir. (Ö7,1)

Eğitim öğretim boyunca eksiklerimi görmek açısından istekliyim. Ayrıca sene başında yıla hazırlık yapıyoruz yıl boyunca neler yapacağımıza karar veriyoruz bu seminerler bu açıdan önemli o yüzden ben bu seminerlere katılma konusunda istekliyim. Tabiki bu seminerler farklı okullarda ve farklı yerlerde olsa daha güzel olur. (Ö18,1)

Bu seminerler ile kendimi değerlendirme imkânı elde ediyorum. Sene sonu seminerlerinin süresini uzun bulsam da bu seminerlerde öğrencilerimi nereden nereye taşıyabildiğim muhasebesi yapabiliyorum. Bu bana kendimi değerlendirme fırsatı sunuyor. Sene başında ise yine yıla hazırlık yapıyorum kendimi motive ediyorum bu açıdan da seminerler bence olumlu kısaca katılma konusunda istekliyim. (Ö20,1)

Daha sonra; % 15 ile **“Mesleki Gelişime Katkı Sağlaması”** teması ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Evet istekliyim. Çünkü bu seminerler bana mesleki açıdan gelişimime katkı sağlıyor. Yeni bilgiler öğrenme fırsatı buluyorum. Kendimi değerlendirip hoşça vakit geçiriyorum. Ayrıca öğrencisiz okulun farklı olduğunu düşünüyorum. (Ö1,2)

Kendimi geliştirmek için mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılma konusunda istekli olduğumu söyleyebilirim. Tabiki seminer yerinin ortam ve koşulların seminere dair bakış açımı değiştirmesi söz konusu olabilir ancak ben bu seminerlerin başta kendime katkı sağladığına inanıyorum. Bir arkadaşım ile eğitim üzerine sohbet ederek bir şeyler öğrenmek seminerlerin bana sunmuş olduğu bir fırsat. (Ö8,2)

Bu seminerlerin mesleğime faydası olduğunu düşünüyorum bu açıdan seminerlere katılma konusunda istekliyim. Yeni öğrendiğim öğrenme öğretmen stratejileri ile derslerde daha verimli olabileceğimi düşünüyorum. (Ö15,2)

Daha sonra; % 10 ile **“Öğretmenlerin Bir Biri İle Kaynaşması”** üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Birlik beraberlik açısından olumlu davranış biçimi kazandırması bakımından öğretmenlerin bir konu üzerinde fikir alış verişi yapabilmeleri açısından ben bu seminerlere katılma konusunda istekliyim. (Ö6,3)

Bu seminerlerde diğer arkadaşlarla sohbet etme fırsatı yakalıyorum. Sene başında konuştuğumuz konuların sene sonunda ne kadarını gerçekleştirebildiğimize dair sohbetler ediyoruz. Kendimize zaman ayırabiliyoruz. Kendimizi daha rahat hissediyoruz. Birbirimizi yakından tanıma fırsatımız oluyor. O yüzden seminerlere katılma konusunda ben sıkıntı yaşamıyorum. (Ö13,3)

Tablo 4.4.b’da katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerine isteksiz katılım sağladıklarına ilişkin görüşlere ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.4.b: Katılımcıların Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İsteksiz Katılım Sağladıklarına İlişkin Görüşleri

Ana Tema (Seminerlere Katılım Konusunda İsteksizim)	Öğretmen Görüşleri	f	%
---	--------------------	---	---

Alt Temalar				
1	Sürenin Uzun Olması	Ö2,Ö3,Ö10,Ö11,Ö19	5	25
2	Uzmanlar Tarafından Verilmemesi	Ö4,Ö9,Ö12,Ö14	4	20
3	Katkısı Olduğunu Düşünmemeleri	Ö3,Ö16,Ö17	3	15
4	İşlevsel Değil-Vakit Kaybı Olarak Görülmesi	Ö2,Ö19	2	10
5	Mesleki Gelişim Sağlamaması	Ö10	1	5

Tablo 4.4.b’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine katılma konusunda isteksiz olan öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Sürenin Uzun Olması’, ‘Uzmanlar Tarafından Verilmemesi’, ‘Katkısı Olduğunu Düşünmemeleri’, ‘İşlevsel Değil-Vakit Kaybı Olarak Görülmesi’, ‘Mesleki Gelişim Sağlamaması’ şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4.4.b’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerine isteksiz katılma konusundaki görüşlerini yorumlarsak; % 25 ile **“Sürenin Uzun Olması”** en çok ifade edilen tema olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılma konusunda maalesef istekli değilim sebepine gelecek olursak bu seminerler için ayrılan sürenin uzun olduğunu düşünüyorum. Özellikle sene sonunda yapılana hiç istekli değilim çünkü zaten yıl boyunca yorgun oluyoruz bunun üzerine bir de seminer hiç çekilmiyor. Ayrıca ben bu seminerlerin uygulamaya dönük işlevsel eğitim programları olduğunuda düşünmüyorum bu nedenle katılma konusunda isteksizim. (Ö2,1)

Hayır istekli değilim. Sene başında iki hafta yerine bir hafta da bütün işlerimizi yoluna koyabiliriz. Sene sonunda da zaten yorgun oluyoruz ve sadece evrak işleri ile uğraşyoruz ki bu süre evrak için oldukça fazla bu yüzden ben bu seminerlere içimden gelerek katılmıyorum isteksizim yani. Bir de bize bir katkısı olduğu söylenemez bu seminerlerin hep bildiğimiz şeyler sürekli tekrar ediliyor. (Ö3,1)

Bu seminerler bana bir şey katmıyor. Seminerlerde öğrendiğim bilgileri kullanamıyorum. Belirlediğimi değil belirleneni uygulamaya çalışıyorum. Bu seminerlerin benim mesleki gelişimime hiçbir katkısı yok. Hal böyleyken bir de seminer süresinin uzun olması benim seminerlere karşı bakış açımı sifıra indiriyor. Bu açıdan ben isteksizim. (Ö10,1)

Sene başında yapılması gereken onca hazırlık varken ve sene sonu da zaten bütün bir yılın yorgunluğu varken iki hafta seminerde kalmak çok sıkıcı oluyor. Havalarda zaten ısınmış oluyor. Yaptığımız iş oturmak sohbet etmek. Seminer süresi iki haftadan bir haftaya indirgenmeli. Bir hafta eksikleri kapatmak için oldukça yeterli bir süre. (Ö11,1)

Olsa da olur olmasa da olur modundayım ancak istekli olduğum söylenemez. Okul açık sürece katılmak mecburi olduğu için katılmak zorundayım. Ancak süre bence bu seminerler için uzun. Seminerin içinin doldurulması gerekli. Şu haliyle seminerler laftan ibaret evraktan ibaret işlevsel değil. Amaca hizmet etmiyor. Bu da beni isteksizleştiriyor. (Ö19,1)

Daha sonra; % 20 ile **“Uzmanlar Tarafından Verilmemesi”** teması ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bu seminerler için ehli uzmanlar tarafından verilmediği müddetçe ben bu seminerlere katılma konusunda hiçbir zaman istekli olamayacağım sanırım. Seminerlerde yaşanan en büyük sıkıntı anlatılacak konunun bir uzman tarafından bizlere değilde kendi kendimize o konuyu anlatıp öğrenmemiz. Bu da hiç verimli olmuyor. (Ö4,2)

Ne sene başı seminerlerinde ne de sene sonu seminerlerinde hiçbir zaman bir yetkili gelip bu konu hakkında şu uzman size bilgi verecek yahut şu seminer konusu ile ilgili bir uzman şurada sizleri bilgilendirecek şeklinde bir eğitim programına rastlamadım. Hep amatörce internetten bir sunu bul onu arkadaşlarına anlat ya da onlar sana anlatsın. Ya da sana gösterilen kitap listesini veya film listesinden bir tanesini oku ya da izle gel anlat. Alanında uzman kişiler bu seminerleri vermediği müddetçe ben seminerlere katılma konusunda hep isteksiz kalacağım. (Ö9,2)

Eğitim ve öğretmene katkı sağlayacak bir psikolog bir uzman bir yetkili seminerleri vermeye başladığı anda bu seminerler daha çok arkadaşımızın ilgisini çekecek ve hepimiz istekli olacağız. Mevcut haliyle ben katılma konusunda istekli değilim. (Ö12,2)

Seminerler özellikle sene başında yapılanlar bizi motive etmek açısından bir uzman eşliğinde verilse gayet hoş olacak ancak her defasında okullara gönderilen yazı doğrultusunda görev paylaşımı yapılıyor her arkadaşımız biraz kâğıt kürek hazırlıyor sonra bunu idareye teslim edip semineri tamamlıyoruz. Böyle bir durumda seminerlere katılmak istemiyorum. (Ö14,2)

Daha sonra; % 15 ile **“Katkısı Olduğunu Düşünmemeleri”** üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Hayır istekli değilim. Sene başında iki hafta yerine bir hafta da bütün işlerimizi yoluna koyabiliriz. Sene sonunda da zaten yorgun oluyoruz ve sadece evrak işleri ile uğraşyoruz ki bu süre evrak için oldukça fazla bu yüzden ben bu seminerlere içimden gelerek katılmıyorum isteksizim yani. Bir de bize bir katkısı olduğu söylenemez bu seminerlerin hep bildiğimiz şeyler sürekli tekrar ediyor. (Ö3,3)

İsteği değilim katkısı yok, faydası yok, benim motivasyonumu düşürüyor. Seminer konuları yetersiz ya da konuların içi boş. Amaca hizmet etmediğini düşünüyorum. (Ö16,3)

Bu seminerlerin ne biz öğretmenlere ne öğrencilerimize ne okulumuza hiçbir kimseye bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Devlet burada özellikle sene sonu seminerleri için boş yere para ödüyor. Öğretmenlerin orda iki hafta süreyle bekletilip kendilerine bir şey katkı sağlamadan okuldan ayrılmaları çok üzücü gerçekten. Bu yüzden katılım konusunda isteksizim. (Ö17,3)

Daha sonra; % 10 ile **“İşlevsel Değil-Vakit Kaybı Olarak Görülmesi”** teması yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılma konusunda maalesef istekli değilim sebebine gelecek olursak bu seminerler için ayrılan sürenin uzun olduğunu düşünüyorum. Özellikle sene sonunda yapılanı hiç istekli değilim çünkü zaten yıl boyunca yorgun oluyoruz bunun üzerine bir de seminer hiç çekilmiyor. Ayrıca ben bu seminerlerin uygulamaya dönük işlevsel eğitim programları olduğunda düşünmüyorum bu nedenle katılma konusunda isteksizim. (Ö2,4)

Olsa da olur olmasa da olur modundayım ancak istekli olduğum söylenemez. Okul açık sürece katılmak mecburi olduğu için katılmak zorundayım. Ancak süre bence bu seminerler için uzun. Seminerin içinin doldurulması gerekli.Şu haliyle seminerler laftan ibaret evraktan ibaret işlevsel değil. Amaca hizmet etmiyor. Bu da beni isteksizleştiriyor. (Ö19,4)

Daha sonra; % 5 ile “**Mesleki Gelişim Sağlamaması**” teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bu seminerler bana bir şey katmıyor. Seminerlerde öğrendiğim bilgileri kullanamıyorum. Belirlediğimi değil belirleneni uygulamaya çalışıyorum. Bu seminerlerin benim mesleki gelişimime hiçbir katkısı yok. Hal böyleyken bir de seminer süresinin uzun olması benim seminerlere karşı bakış açımı sıfıra indiriyor. Bu açıdan ben isteksizim. (Ö10,5)

4.5. Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yeterli Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin yeterli olup olmadığına ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Tablo 4.5.a’da katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin yeterli olduğuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.5.a: Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yeterli Olduğuna İlişkin Görüşleri

Ana Tema (Mesleki Gelişim Seminerleri Yeterlidir)		Öğretmen Görüşleri	f	%
Alt Temalar				
1	Süre, Hazırlık ve Değerlendirme Açısından	Ö7, Ö20	2	10
2	Konu Yoğunluğu Açısından	Ö8	1	5

Tablo 4.5.a’da Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin yeterli olduğuna dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Süre, Hazırlık ve Değerlendirme Açısından’, ‘Konu Yoğunluğu Açısından’ şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4.5.a’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerine katılma konusunda istekli olmalarına ilişkin görüşlerini yorumlarsak; % 10 ile “**Süre, Hazırlık ve Değerlendirme Açısından**” teması yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerleri bana göre yeterlidir. Çünkü bu seminerlerde bize yeterince süre veriliyor. Bizde bu sürede okula hazırlıklarımızı yapıyoruz.

Yılsonunda da kendimizi ölçüp biçiyoruz yani değerlendirme yapıyoruz o açıdan ben yeterli buluyorum. (Ö7,1)

Mesleki gelişim eğitim seminerlerini sene başında bir ön hazırlık sene sonunda da eksiklerimi görme açısından önemli buluyorum. Seminerler için ayrılan süre zaten yeterince fazla bu açıdan ben bu eğitimleri yeterli buluyorum. (Ö20,1)

Daha sonra; % 5 ile **“Konu Yoğunluğu Açısından”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Seminer konularının çok olduğunu bu açıdan yeterli olduğunu düşünüyorum. Kitap okuma film izleme, MEB den bir konuşmacıyı dinleme, yeni tanışma tekniklerini öğrenme öğretme, makale seçip özetini çıkarma düşünüldüğünde epey efor sarf ediyoruz bu bakımdan yeterlidir bence. (Ö8,2)

Tablo 4.5.b’da katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin yetersiz olduğuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.5.b: Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yetersiz Olduğuna İlişkin Görüşleri

Ana Tema (Mesleki Gelişim Seminerleri Yetersizdir)		Öğretmen Görüşleri	f	%
Alt Temalar				
1	Bireysel ve Mesleki Gelişime Katkı Sağlamadığı İçin	Ö3,Ö4,Ö9,Ö12,Ö15,Ö17	6	30
2	Uzmanlar Tarafından Verilmemesi	Ö1,Ö5,Ö10,Ö16,Ö18	5	25
3	Hazırlanan Program İçeriği Bakımından	Ö2,Ö6,Ö19	3	15
4	Zorunlu Bir Katılım Olduğu İçin	Ö11,Ö13	2	10
5	Uygun Fiziki Ortam Bulunmadığı İçin	Ö14	1	5

Tablo 4.5.b’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Yetersiz olduğuna dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Bireysel ve Mesleki Gelişime Katkı Sağlamadığı İçin’, ‘Uzmanlar Tarafından Verilmemesi’, ‘Hazırlanan Program İçeriği Bakımından’, ‘Zorunlu Bir Katılım Olduğu İçin’, ‘Uygun Fiziki Ortam Bulunmadığı İçin’ şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4.5.b’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerinin yetersiz olduğuna yönelik görüşlerini yorumlarsak; % 30 ile **“Bireysel**

ve Mesleki Gelişime Katkı Sağlamadığı İçin” en çok ifade edilen tema olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bence yetersizdir. Çünkü Mesleki gelişim seminerinden insan bir şeyler öğrenmek ister kendisine bir faydası olsun ister. Kendisine bir katkısı olsun ister. Üzgünüm ama ben sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinin böyle bir faydasını görmedim faydasını görmediğim şey içinde yeterlidir demem doğru olmaz. (Ö3,1)

Mesleki gelişim seminerleri şu haliyle yeterli değildir. Sebebine gelecek olursak kişisel gelişimi sağlayacak herhangi bir uygulama yok. Bu eğitimlerde insan biraz daha kendine faydalı olacak konular olmasını bekler ancak ülkemizde uygulanan mesleki gelişim seminerlerinde ben bunları göremiyorum. (Ö4,1)

Bu seminerlerin yettiğini düşünmüyorum. Biz öğretmenler seminerler ve kurslardan kendimi geliştirecek bize mesleki anlamda katkısı olacak eğitimler almak isteriz bu seminerlerin bunu sağladığını düşünmüyorum. Bana katkısı olmayan bir eğitiminde yeterli olduğunu düşünmüyorum. (Ö9,1)

Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinin yeterli olduğunu düşünmüyorum. Mesleki seminerlerden beklentim bireysel ve mesleki anlamda beni geliştirmesi bana bir şeyler katması fakat okullardaki seminerlerin bu yönde olduğunu düşünmüyorum bu bakımdan seminerler bana yeterli gelmiyor. (Ö12,1)

Ülkemizde yapılan mesleki gelişim seminerleri yeterli değildir. Birçok arkadaşımız vurdumduymaz şekilde hareket ediyor. Tabi bunu onaylamıyorum ancak gel gelelim bu seminerlerde bireysel anlamda yahut mesleki anlamda bir öğretmene katkı sağladığını söyleyemem. (Ö15,1)

Seminerler yeterli değil. Çünkü seminerlerde öğretmenler bir beklenti içerisinde ben bu dönem nasıl bir hazırlık yapmalıyım kendime ve öğrencilerime faydalı olmalıyım diye ancak aradıklarını bulamamaktadırlar. Bu seminerlerin ne kişisel ne mesleki anlamda bir katkı sağladığı görüşünde değilim. (Ö17,1)

Daha sonra; % 25 ile **“Uzmanlar Tarafından Verilmemesi”** teması ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Seminer tabiki yeterli değil. Uzmanların olmadığı yerde öğretmen arkadaşlarımız kendi imkânlarıyla bir şeyler yapma mücadelesinde. Ayrıca bu seminerlerin başarısız olmasının altında yatan etkende bu. Öğretmen internette bir sunu bulup indiriyor ve bunu tahtada bize okuyor. Ardından mesleki çalışma yapmış oluyoruz. Oysa işin uzmanı gelse konuyu bizlere anlatsa bu seminerler daha verimli olmaz mı? O zaman bu seminerler yeterli deriz. (Ö1,2)

Mesleki gelişim eğitim seminerleri yeterli değildir. Çünkü anlatılan konulara hakim işin ehli profesyonel kimseler tarafından bu seminerler verilmemekte hal böyleyken de seminer çalışmalarının yeterli olduğunu söylemek doğru olmaz. Ne zaman bir konuyla ilgili bir uzman bir şeyler anlatsa o işten keyif almışımıdır. Okullarda yapılan seminer çalışmaları da işte böyle. Atalar boşa demiyor iş bilenin kılıç kuşananın diye. (Ö5,2)

Her sene başında ve sene sonunda yaptığımız seminer çalışmaları bence yeterli değil. Bunun sebeplerinin başında uzmanların bu eğitimleri vermemesi. Oysa biz öğretmenleri farklı farklı günlerde herhangi bir yerde toplayarak yüksek katılımlı deneyimli alanında uzman bir eğitmen kursları verse daha verimli ve yeterli olacaktır. (Ö10,2)

Mesleki gelişim seminerlerini yeterli görmüyorum. Seminer sürecinde çok boş zaman geçiriyoruz. Genelde herkes bir sohbet havası içerisinde. Eğitim öğretim faaliyetleri ile ilgilenen pek az

arkadaşımız var. Oysa seminer konuları bir uzman desteğiyle okulda bize verilse bizler hem mutlu oluruz hem de bu tür eğitim seminerleri daha verimli geçmiş olur. (Ö16,2)

Yetersiz. Çünkü bu tür seminerlerin uzman kişilerce verilmesi kanaatindeyim. Seneye hazırlık yapacağız yahut sene sonunu değerlendireceğiz bilinçli bir şekilde bunu sürdürmek ancak uzman desteği ile sağlanabilir. Eğitim seminerlerinin bu bakımdan yetersiz olduğunu düşünüyorum. (Ö18,2)

Daha sonra; % 15 ile **“Hazırlanan Program İçeriği Bakımından”** üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerleri çevre, okul ve birçok faktör göz ardı edilerek hazırlanıyor. Hazırlanan bu programlarda amacına hizmet etmiyor bu bakımdan yetersiz kalıyor. Her yıl aynı konular farklı kişilerden dinleniyor bu da bize program içeriğinin gözden geçirilmesi gerektiğini ifade ediyor. (Ö2,3)

Mesleki gelişim seminerleri uygun bir planlama ve program dâhilinde yapılmıyor. Formalite ve kâğıt üstünde kalıyor. Program içeriği süre olarak kıyasladığında sürenin çok uzun olduğunu anlayabiliyoruz. Programda farklı bakış açıları geliştirecek konular yer almıyor. Çok fazla konu yığılmış gibi. Yaşadığım ve gözlemlediğim bu durumlar bana bu seminerlerin yetersiz olduğunu gösteriyor. (Ö6,3)

Mesleki gelişim seminer konularına baktığımızda zaten konuya kendimizin hakim olduğunu görüyorum. Görsel ve uygulamaya yönelik keyifli etkinlikler bulamıyorum. Yetersiz ve gereksiz olduğunu düşünüyorum. Herhangi bir verimliliğin olduğunu düşünmüyorum. Gerekirse kaldırılmalıdır. (Ö19,3)

Daha sonra; % 10 ile **“Zorunlu Bir Katılım Olduğu İçin”** teması yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerlerine özellikle yıl sonunda yapılan ve 1 temmuza kadar devam eden seminerin neden yapıldığına anlam veremiyorum. Bu seminere zorunlu olarak katılıyorum. Senin yorgunluğunun üzerine mesleki çalışmaları devam ettirmek gerçekten bana anlamsız geliyor. Zorunluluktan katıldığım seminerin yeterli olduğunu düşünmüyorum.(Ö11,4)

Benim seminerlerde gözlemlediğim öğretmen arkadaşların bu seminere isteksiz olarak katıldıkları. Gönüllü olarak katılmadıkları. Bunun altında tabiki birçok neden vardır ancak seminerlerin yetersiz olmasından ötürü bir isteksizlik oluşmuş durumda. Uzaktan eğitim yoluyla MEB tarafından yayınlanan videoların izlenmesinin sunu olarak aktarılmasının faydası yok. Zorunluluk durumu bu eğitimleri yetersiz kılmaktadır. (Ö13,4)

Daha sonra; % 5 ile **“Uygun Fiziki Ortam Bulunmadığı İçin”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bana göre verilen bu eğitimler uygun fiziki ortamlarda verilmiyor. Öğretmenler bu seminerleri alırken daha çok önemsendiğini hissettiği teknolojik olarak donanımlı yerlerde almalı. Bu bakımdan yetersiz diye düşünüyorum.(Ö14,5)

4.6. Katılımcıların Sene Başında ve Sene Sonunda Yapılan Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Katkısına İlişkin Görüşleri

Katılımcılara, sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin öğretmenlere katkı sağlayıp sağlamadığına yönelik sorular sorulmuştur. Tablo 4.6.a’da katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin öğretmenlere katkı sağladığına ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.6.a: Katılımcıların Mesleki Eğitim Gelişim Seminerlerinin Öğretmenlere Katkı Sağladığına İlişkin Görüşleri

Ana Tema (Mesleki Gelişim Seminerleri Katkı Sağlıyor)		Öğretmen Görüşleri	f	%
Alt Temalar				
1	Sene Başı Hazırlık ve Planlama, Sene Sonu Değerlendirme Yapma Açısından	Ö1, Ö5, Ö6, Ö13	4	20
2	Program Kuralına Uygun ve Planlı Yürütülürse	Ö20	1	5
3	Motivasyon Açısından	Ö8	1	5

Tablo 4.6.a.’da Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin katkı sağladığına dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Sene Başı Hazırlık ve Planlama, Sene Sonu Değerlendirme Yapma Açısından’, ‘Program Kuralına Uygun ve Planlı Yürütülürse’, ‘Motivasyon Açısından’ şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4.6.a’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerinin katkı sağladığına ilişkin görüşlerini yorumlarsak; % 20 ile “**Sene Başı Hazırlık ve Planlama, Sene Sonu Değerlendirme Yapma Açısından**” teması yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerlerinin katkı sağladığını düşünüyorum. Çünkü sene başında yıla hazırlık olması sene sonu da değerlendirme yapmam açısından bana katkı sağlıyor. Ayrıca gerekli önlemler alınıp, doyurucu bilgi verici etkinliklerin yer aldığı çalışmalar olursa daha çok katkı sağlayacaktır. (Ö1,1)

Özellikle sene başındakiler katkı sağlıyor. Tüm bir yılın planlamasını yapmak açısından bu tür mesleki seminerleri yararlı buluyorum. Sene sonu için aynı şeyleri söyleyemem. Ayrıca seminer konularına göre katkı düzeyim artıyor yahut azalıyor. (Ö5,1)

Gerektiği şekilde yapılan bir mesleki eğitim semineri katkı sağlıyor. Eğitim öğretim yılı başlangıcında mesleki gelişim seminer sürecinde döneme hazırlı olarak girmemde etkili olmakta. Dönem sonunda da kendimi değerlendirme imkanı buluyorum. (Ö6,1)

Evet düşünüyorum. Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim semineri yıla hazırlık açısından katkı sağladığını düşünüyorum. Daha da planlı olmasını bekliyorum. Gerekli olduğu şekilde yapılan her şeyin faydası vardır. (Ö13,1)

Daha sonra; % 5 ile **“Program Kuralına Uygun ve Planlı Yürütülürse”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerlerinin tarafıma katkı sağladığını düşünüyorum. Bu durumun seminer programına uygun ve planlı yürütüldüğü takdirde olacağını kanaatindeyim. Çünkü hazırlanan seminer programlarının içeriği sanıldığı kadar boş değil bu açıdan öğretmene katkı sağlaması muhtemel. Güncelden öte toplumumuzun istenilen davranış düzeylerine ulaştıracak öz konular program içeriğinde yer verildiği müddetçe katkı sağlayacağını düşünüyorum. Bakanlık tarafından il ve ilçeler aracılığıyla okullara gönderilen seminer programlarının planlı yürütüldüğü takdirde katkı sunacağını düşünüyorum. (Ö20,2)

Daha sonra; % 5 ile **“Motivasyon Açısından”** teması gelmektedir. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çok ciddi fayda sağlayacak bir süreç bazı arkadaşlarımız tarafından maalesef harcanmış oluyor. Şahsım adına bu seminerler benim motivasyonumu artırıyor ve bana katkı sunuyor. Laf olsun anlayışıyla yapılan ve boş geçen seminerlerin bir katkısı olmaz. (Ö8,3)

Tablo 4.6.b’da katılımcıların mesleki gelişim eğitim seminerlerinin öğretmenlere katkı sağlamadığına ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.6.b: Katılımcıların Mesleki Eğitim Gelişim Seminerlerinin Öğretmenlere Katkı Sağlamadığına İlişkin Görüşleri

Ana Tema (Mesleki Gelişim Seminerleri Katkı Sağlamıyor.)		Öğretmen Görüşleri	f	%
Alt Temalar				
1	Program İçeriği Yetersiz Olduğu İçin	Ö2,Ö4,Ö10,Ö14,Ö18	5	25
2	Uzmanlar Tarafından Verilmediği İçin	Ö3,Ö7,Ö11,Ö17	4	20
3	Çalışmalar Denetlenmediği İçin	Ö9,Ö12,Ö15	3	15
4	Uygun Çalışma Ortamları Olmadığı İçin	Ö16,Ö19	2	10

Tablo 4.6.b’de Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerinin Katkı sağlamadığına dair öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; ‘Program İçeriği Yetersiz Olduğu İçin’,

‘Uzmanlar Tarafından Verilmediği İçin’, ‘Çalışmalar Denetlenmediği İçin’, ‘Uygun Çalışma Ortamları Olmadığı İçin, şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4.6.b’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişim eğitim seminerlerinin katkısı olmadığına yönelik görüşlerini yorumlarsak; % 25 ile **“Program İçeriği Yetersiz Olduğu İçin”** en çok ifade edilen tema olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerleri katkı sağlamıyor bunun en birinci nedeni seminer programının içeriğinin yetersiz olmasıdır. (Ö2,1)

Mesleki gelişim semineri şu an uygulanan şekliyle herhangi bir katkısından söz edemeyiz. Çünkü bu haliyle bu seminerlerin konu olarak elle tutulacak hiçbir tarafı yok. İçerik sadece gereksiz bilgilerle doldurulmuş. Böyle bir mesleki çalışmanın katkı sağladığını ifade edemeyiz. (Ö4,1)

Bu seminerler gelişimden ziyade adaptasyon açısından çok önemli ancak içerik bakımından yoksun bir mesleki çalışmanın öğretmene bir katkısı olamaz. (Ö10,1)

Mesleki gelişim seminerlerinde her zamanki konulara yer verilmiş bu da içerik bakımından yetersiz olduğunun bir ispatı. Her yıl güncellenip öğretmen önceliklerine göre hazırlanması gereken bir semineri programı yerine her yıl aynı konuların program var bu durumda mesleki gelişime katkısından söz edemem.(Ö14,1)

Daha sonra; % 20 ile **“Uzmanlar Tarafından Verilmediği İçin”** teması ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerlerin genel anlamda katkı sağladığını düşünmüyorum çünkü profesyonel kişilerce bu eğitimin verilmesi gerekirken verilmiyor. Yapılan işler hep hava da alıyor. Böylelikle seminerler bir şey ifade etmiyor. (Ö3,2)

Hayır. Katkı sağlamıyor. Çünkü ben mesleki seminerlerin katkısı olması için bu işin uzmanları tarafından verilmesi gerektiğini düşünüyorum. (Ö7,2)

Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinin bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Çünkü çay, sohbet, dedikodu ve evrak işleri ile geçen bir zaman var. Oysa konunun uzmanları gelse programda yer alan konuları bize aktarsalar o zaman katkı sağladığını söyleyebilirim. (Ö11,2)

Mesleki seminerler bana bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Bildiğim konular hep tekrar tekrar karşımıza çıkıyor. Bu konuları bilgim olmasa dahi internet açıp okuyup rahatlıkla öğrenebilirim. Ancak bu konuları konunun uzmanı bir eğitim çalışanı gelse bizlere etkinlikler yaptırarsa bu seminerler hem daha verimli hem de daha etkili geçmiş olur. (Ö17,2)

Daha sonra; % 15 ile **“Çalışmalar Denetlenmediği İçin”** üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ne sene başında yaptığımız ne de sene sonunda yaptığımız seminer çalışmaların denetlendiğine rastlamadım. Kontrol edilmeyen denetlenmeyen bir yerde eksik olup olmadığını bilemeyiz bu bakımdan ben seminerlerin tarafıma bir katkısı olmadığını düşünüyorum.(Ö9,3)

Mesleki gelişim seminerlerinde çok hoş zaman geçiriyorum ancak bu seminerlerin bana katkı sağladığını söyleyemem. İdare tarafından hazırlanması gereken evrakları hazırlayıp idare teslim ediyoruz daha sonra ne arayan ne soran. Doğru mu yaptık yanlış mı yaptık eksiklerimiz mi var soran yok. (Ö12,3)

Bana katkı sağladığını düşünmüyorum. Seminerler ile ilgili üzerime düşen vazifelerimi yerine getiriyorum fakat yaptığımız çalışmaların karşılığında ne okul idaresi ne de milli eğitim tarafından bir dönüt alamıyoruz. Hal böyle olunca her yıl aynı konular aynı zamanda karşımıza çıkıp geliyor. (Ö15,3)

Daha sonra; % 10 ile **“Uygun Çalışma Ortamları Olmadığı İçin”** teması yer almaktadır. Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesleki gelişim seminerlerinin katkı sağladığını düşünmüyorum. Bu konuda okullardaki fiziki ve teknolojik alt yapının yeterli olmadığını düşünüyorum. Köy okulları ile merkezi okullar aynı kefe konularak çevre ve ortam şartları göz önünde bulundurulmadan çalışmaların yapılması isteniyor. Uygun çalışma ortamı olmayan yerlerde seminerlerin katkısından söz edemeyiz.(Ö16,4)

Sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin kendime bir katkısının olduğunu söyleyemem. Örneğin internet üzerinden bir sunu izlemeniz gerekiyor ancak internet size sıkıntılar yaşıyor. Ya da çok kalabalık bir grupsunuz ve herkesi alacak bir salon yok o zamanda bu seminerler çekici olmuyor. Bu açıdan katkısı olmadığını düşünüyorum. (Ö19,4)

BÖLÜM 5

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularından hareketle ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Sonuçlar doğrultusunda uygulamacılara ve araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin genel olarak ne ifade ettiğine ilişkin katılımcıların verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde formalite, zaman ve para israfı, angarya, boş geçen bir süreç, evrak işleri, dedikodu ve toplantılar gibi olumsuz ifadelerden bahsettikleri görülmüştür. Ayrıca katılımcılar mesleki gelişim seminerlerini eğitim öğretim için hazırlık yapmak, gerekli plan ve programları yapmak, dönemi değerlendirmek, bireysel ve mesleki gelişimi artırmak, zümreler ile işbirliği yapmak, eğitim öğretimin başlangıç ve bitiş zamanlarını bildirmek gibi olumlu ifadelerden de bahsettikleri görülmüştür.

Alan yazın incelendiğinde araştırmanın bu bulgularının daha önce Genç'in (2015, s. 81) mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi örnekleme çalışmasında rastlandığı görülmektedir. Bu çalışmada mesleki gelişim seminerlerini, mesleki bilgi edinme, eksik bilgileri tamamlama, eğitim öğretime hazırlanma, kişisel gelişimi sağlama, fikir alış verişinde bulunma şeklinde ifade etmişlerdir.

Fen bilimleri öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve beklentileri adlı çalışmada öğretmenlerin bir kısmı; hizmet içi eğitim faaliyetlerinin gereksiz olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca öğretmenler bu seminerlerin katılımcılar açısından zaman kaybı olduğunu ifade etmiştir. Aynı çalışmada, yapılan hizmet içi eğitimlerin zorunlu olması halinde; zaman problemi oluşacağı ayrıca öğretmenlerin bu eğitimlere bakış açılarının olumsuz olacağını belirtilmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında, eğitim öğretim sürecindeki hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım gösteren öğretmenlerin zaman zaman denetlenmeleri, bu eğitimlerin etkililiğinin ve niteliğinin artacağına değinilmiştir (Ayvacı, H.Ş., & Bakırcı, H., & Yıldız, M., 2014).

Tonbul'un (2004) yılında okullardaki mesleki çalışmaların ne düzeyde etkili olduğu ile ilgili görüşlerin yer aldığı çalışmada 20 yönetici, 154 öğretmen ve 22 denetmenlerden oluşan çalışma sonuçlarına göre de meslekî çalışmalarda okul yönetiminin gerekli duyarlılığı göstermediğini düşünen öğretmen oranı %74.2'dir. Bu oran ilköğretim deneticilerinde %83'tür. Bu doğrultuda ileri sürülen gerekçe ise daha çok "mesleki çalışmaların formalite olarak görülmesi" ile ilgili olduğuna dayandırılmıştır. Bu sonuç yapılan bu çalışmanın sonucuyla örtüşmektedir.

Büyükcan'ın (2008, s. 44) yılında okullarda yapılan hizmetiçi eğitimin öğretmenlere ne düzeyde yarar sağladığı ile ilgili çalışmasının sonuçları incelendiğinde seminerlerin zümre öğretmenler ile işbirliği içerisinde yapılan çalışmalar olduğu ve orta düzeyde yarar sağladığı belirtilmiştir. Seminerlerin yeni öğretim yılında uygulanacak program için hazırlık aşaması olduğunu ve bu seminerlerde iş takvimine ilişkin iş bölümü yapıldığı ve orta düzeyde yararlı olduğuna dair bulgulara yer verilmiştir. Bu çalışmada rastlanan sonuç ile yapılan bu araştırmanın bulguları tutarlılık göstermektedir.

Bütün bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerini genel anlamda ve benzer şekilde algıladıkları ifade edilebilir. Ancak bu araştırmanın bulgularında rastlanan zaman ve para israfı, angarya, evrakçılık, kurul toplantıları, genel kültür ve dedikodu gibi ifadelerin başka çalışmalarda yer almaması daha önce bu konuyla ilgili nitel bir çalışma yapılmadığından kaynaklı olduğu söylenebilir. Bu çalışma ile mesleki gelişim seminerlerinin öğretmenlere ne ifade ettiği derinlemesine ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Katılımcıların sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinin olumlu ve olumsuz yönlerinin neler olduğuna dair verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde olumlu olarak ifade edilenler; eğitim öğretim için hazırlık yapılması, dönem sonunda kendini ve o yılın nasıl geçtiğini değerlendirme, ek ders almak, mesleki gelişimlerine katkı sağlaması, öğretme ve öğrenme stratejileri açısından yeni bilgiler edinmek, eğitim sistemindeki değişikliklerden haberdar olmak, eğitim materyallerinin temin edilmesi, toplantılar ile yıl boyunca yapılacak işlerdeki görev dağılımının belirlenmesi, öğretmenlerin kaynaşması, yeni dönemde okutulacak ders materyallerini inceleme imkânına sahip olmak şeklinde belirtilmiştir.

Katılımcıların olumsuz olarak ifade ettikleri ise; seminerlerin ezberci, kitabi, teorik ve kâğıt üstünde formalite uygulamalar olması, pratiğe dönük olmaması, seminerin uzmanlar ve konunun profesyonellerince verilmemesi, aynı konuların programa konularak ilgi çekici konuların yer almaması, eğitim ortamlarının uygun olmaması ve öğretmenlerin zoraki katılımı, seminer süresinin uzun olması, devletin gereksiz yere ek ders ödemesi, çok toplantı yapılması ve yapılan çalışmaların denetlenmemesi olarak ifade etmişlerdir.

Büyükcan'ın (2008, s. 45) yaptığı çalışmada öğretmenler göre seminer çalışmaları iyi planlanmamakta, seminerlerde eksik materyaller kullanılmakta ve bu durum birtakım güçlük oluşturduğu ayrıca seminer için ayrılan vaktin yeterli olduğu belirtmişlerdir. Aynı şekilde Genç'in (2015, s. 82) yaptığı çalışmada ise katılımcılar hazırlanan programın kendilerine mesleki anlamda ve eksiklerini giderme noktasında verimsiz kaldığını, mesleki gelişim sürecinin iyi planlanmadığını ve bu durumun zaman kaybına yol açtığını, çalışmaların formalite şeklinde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Yapılan çalışmalardan elde sonuçlar ile bu araştırmanın bulguları örtüşür niteliktedir.

Katılımcıların sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerinden beklentilerine ilişkin olarak verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde; seminerlerin içeriklerinin değiştirilmesi, güncellenmesi, yenilenmesini beklemektedirler, alanında uzman akademisyen, psikolog vb. kişilerin eğitimleri vermesini istemektedirler, Sene başı seminerlerinin devam ettirilmesi, sene sonu seminerlerinin kaldırılması veya kısaltılmasını istemektedirler, seminerlerin işlevsel olmasını ve bireysel gelişime katkı sağlayacak etkinliklere yer verilmesini istemektedirler, semineri tüm branşların katılımı ile değil her branşın ayrı ayrı toplanarak almasını beklemektedirler, seminer yerine kültürel geziler yapılmasını istemektedirler.

Genç'in (2015) araştırmasında katılımcılar, seminer içeriklerinin verimsiz ve yetersiz olduğunu, ilgi çekici olmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin seminerlere odaklanamadığını ve olumsuz yönde etkilediğini bundan dolayı seminerlerin etkin bir şekilde gerçekleşmediğini düşünmektedirler. Tonbul (2004) tarafından yapılan

çalışmada ise öğretmenler yapılan seminer çalışmalarını formalite olarak gördüklerini ifade etmişler, mesleki çalışmaların raporlarının ve sonuçlarının göz önünde bulundurulmadığını ifade etmişlerdir. Sarıgöz (2011) yaptığı çalışmadan elde edilen bulgular ise; öğretmenler mesleki eğitim ile ilgili verilen derslerin bilimsel içerik olarak yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bütün bu sonuçlar değerlendirildiğinde seminerlerden beklentinin yüksek olduğu ancak mevcut çalışmaların bu beklentileri karşılayamaz düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin yapılan seminerlerden beklentilerine ilişkin düşüncelerini değerlendirdiğimizde seminerlerin de rutin bir bilgisayar sunusu okumasından çıkarılıp, daha çok öğretmeninde işin içinde olduğu ve uygulama ile katılım gösterdiği eğitimlere yer verilmesi, yapılan çalışmaları daha nitelikli hale getirecektir. Sene başında ve sene sonunda yapılan eğitimlerle ilgili olarak program hazırlanırken öğretmen talepleri ön planda tutulursa, dünyanın farklı ülkelerinde bu konuyla ilgili başarılı örnek uygulamalar hakkında fikir alışverişinde bulunulursa, okullara göre öğrencilerin gelişimi, beklentileri göz önünde bulundurulup, sosyal ve kültürel çevre ile ilgili çalışmalar yapılırsa, okullarda göreve yeni başlayan personelin okul kültürünü tanıma ve oryantasyonu için farklı etkinlikler düzenlenirse, eğitimle ilgili dünyada beğenilen filimler birlikte izlenip tartışılırsa, yıl boyunca yapılacak çalışmaların planlanıp komisyonlar oluşturulursa, zorunlu kitap okuma yerine, kitabın sevilmesi için projeler yapılırsa, eğitim ve düşünce içerikli süreli yayınların seçilerek takip edilmesi sağlanırsa mesleki seminerlerin beklentileri karşılama noktasında önemli bir yol kat edebileceği söylenebilir (<http://www.mebpersonel.com/ogretmen-atamaları/seminer-donemi-basliyor-neler-yapilmali-h205486.html>).

Öğretmenlerin sene başında ve sene sonunda yapılan mesleki gelişim seminerlerine katılım konusunda istekli olup olmamalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde; katılımcıların %45'i istekli olduklarını % 55' i ise isteksiz olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler eğitim öğretime hazırlık, mesleki gelişim ve birbirleriyle iletişim kurdukları için seminerlere katılım konusunda istekli olduklarını belirtmişlerdir. Ancak öğretmenler seminer süresinin uzun olmasından, seminerleri uzmanların vermemesinden, kendilerine ve mesleki gelişime katkı sağlamadığını düşündükleri için, seminerleri zaman kaybı gördüklerinden seminerlere katılım konusunda isteksiz olduklarını ifade etmişlerdir. Seminerlere katılım konusundaki

dağılıma bakıldığında oranların birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Seminerlere katılım konusunda isteksiz olan öğretmenler eğitim sürecinin iyi yönetilmemesinden kaynaklı olarak bu düşüncede oldukları söylenebilir. Oysa seminer süresi kısaltılıp, iş uzmanına bırakılırsa öğretmenler bu seminerlere katılım konusunda daha istekli olacakları söylenebilir.

Katılımcılara sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan mesleki gelişim seminerlerinin yeterli olup olmadığına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde; %15 seminerlerin yeterli olduğunu ifade ederken %85 i bu seminerlerin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar seminerlerin içerik, hazırlık ve zaman bakımından yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Kısaca yeterli olarak gören katılımcılar program içeriğinin yoğun ve kapsayıcı olduğunu bu açıdan yeterli dediklerini, bunun yanı sıra 15' er günlük sürenin de hazırlık açısından yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Çok büyük bir oran seminerleri yetersiz olarak görmektedir. Yetersiz olarak gören katılımcıların gerekçeleri ise bireysel ve mesleki katkı sağlamadığını düşünmeleri, uzman tarafından verilmemesi, program içeriğinin ilgi çekici bulmamaları, zorunlu bir katılım olması, uygun fiziki ortam bulunmaması olarak ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programlarına dair görüşlerinin alındığı bir çalışmada, öğretmenlerin bu eğitimler için beklentilerinin ve önerilerinin frekansları incelendiğinde; birinci sırada %92,82 ile bu eğitimleri uzmanlar anlatmalı bulgusuna rastlanmıştır. Devamında ise %85,68 ile eğitimlerin yapıldığı fiziksel ortamlar yeniden düzenlenmeli ve iyileştirilmesi gelmektedir. %64,26 ile eğitim programlarına katılım gönüllülük esasına dayalı olmalı zorunlu olmaktan çıkarılmalıdır. %57,12 oranı ile bu eğitimlerin hangi zaman aralığında yapılacağı iyi ayarlanmalı ve hizmeti verecek kişiler önceden hazırlamış olduğu materyalleri ekran üzerinden sadece okumamalı metne bağlı kalarak dinleyenleri konudan koparmamalı. %49,98 ile eğitimler teorik değil uygulamalı olmalı ve öğretmenler aktif hale getirilmeli öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre program düzenlenmelidir. %35,70 programlarını sunan kişiler iyi ve yüksek düzeyde iletişim becerilerine sahip olması yer almaktadır (Günbayı, 2012). Bu araştırmanın bulguları ile yapılan çalışmanın bulguları örtüşmektedir.

Sene başında ve sene sonunda yapılmakta olan mesleki gelişim seminerlerinin öğretmenlere katkısına ilişkin katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde; %35 oran ile bu seminerler hazırlık, planlama ve değerlendirme yaparken katkı sağlıyor. Program

planlı şekilde yürütülürse katkı sağlıyor. Motivasyon açısından katkı sağladığı ifade edilmiştir. % 65 oran ile de bu seminerlerin programın içeriğinin yetersiz olması, uzmanlar tarafından verilmemesi, çalışmaların denetlenmemesi ve uygun çalışma ortamlarının bulunmaması gerekçesiyle katkı sağlamadığı belirtiliyor.

Öğretmenlerin mesleki seminer çalışmaları adlı araştırmada okul yöneticileri yılsonunda yapılan seminer çalışmalarının öğretmenlere kısmen katkı sağladığını ifade ederken müfettişler yılı sonunda yapılan seminer çalışmalarının öğretmenlere çok az düzeyde katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Kısaca okul yöneticileri ve müfettişler mesleki gelişim seminerlerinin öğretmenlere katkı sağlamadığını belirtmektedirler (EARGED, 2006). Çalışmanın bu sonucu yapılan araştırma bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

5.2. Öneriler

Araştırmanın sonuçları ve katılımcıların sunmuş olduğu önerilerden hareketle uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Seminer çalışmaları devam ettirilecekse sene başı mesleki gelişim semineri okullardan açılmadan önceki ilk hafta olmalı daha uzun olmamalı, sene sonu mesleki gelişim seminerleri ise kaldırılmalıdır.
2. Seminer döneminde öğretmenlere ödenen ek ders ücreti ödenmeli ancak seminerler de verimli hale getirilmelidir.
3. Seminer içerikleri oluşturulurken öğretmen fikirleri de alınmalı ve içeriğin öğretmenlerin ilgisini çekecek konulardan oluşturulmasına özen gösterilmelidir.
4. Seminer konuları konunun uzmanlarınca ve profesyonel bir şekilde, zümre olarak, yahut branş branş verilmesi sağlanmalıdır.
5. Seminerler verimli geçmesi için uygun fiziki, teknik ve teknolojik ortamlar oluşturulmalıdır.
6. Zorunlu kitap ve makale okuma, film izleme etkinliklerinden vazgeçilerek bireyin kendi isteğiyle katılabileceği etkinliklere yer verilmesi sağlanabilir.

7. Mesleki seminerlerin bireyin kişisel ve mesleki gelişimi sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi sağlanabilir.
8. Derslerle ilgili yöntem teknik strateji gibi konuların yanı sıra yenilenen öğretim programlarına ve ölçme değerlendirme çalışmalarına yer verilmesi sağlanabilir
9. Mesleki seminerler esnasında yahut seminer bitiminde yapılan çalışmaların mutlaka okul yöneticileri ve eğitim denetmeleri tarafından denetlenmesinin sağlanması gerekmektedir.
10. Seminerlere katılım konusu zorunlu halden çıkarılarak isteğe bırakılmalıdır. İsteyen öğretmen ve idareci istediği konuda istediği zaman seminer eğitimini almalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Resmi okullarda nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışma aynı yöntem ile özel okulda çalışan öğretmenlerle de yapılabilir.
2. Sadece öğretmen katılımıyla yapılan bu çalışma, sadece yönetici görüşleri alınarak da yapılabilir daha sonra çıkan sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarıyla karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akpınar, B. & Aydın, K. (2007), Türkiye ve bazı ülkelerin eğitim reformlarının karşılaştırılması, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları.
- Arslan Birlik, M. (1999). *Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışları*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara. Erişim tarihi: 17 Ocak 2019
<http://teav.ankara.edu.tr/browse/9/>
- Aydoğan, İsmail (2002). MEB İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Personel Geliştirmeye İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Ayvacı, H.Ş., & Bakırcı, H., & Yıldız, M., (2014). Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri ve Beklentileri. Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
http://odsgm.meb.gov.tr/test/analizler/docs/PISA/PISA2015_Ulusal_Rapor.pdf
Erişim tarihi: 23.01.2019
- <http://www.mebpersonel.com/ogretmen-atamaları/seminer-donemi-basliyor-neler-yapilmali-h205486.html>
- <https://www.aktuelpdr.net/meb-meslekici-egitim-ihtiyacini-belirleme-anketi-sonuclari.html> Erişim tarihi: 19.01.2019
- <https://www.egitimpedia.com/pisa-2015%E2%80%B2e-gore-egitimde-dunyanin-en-basarili-ulkeleri-4-cin/> Erişim tarihi: 19.01.2019
- <http://www.mertfatihaturanli.com/singapur-egitim-sistemi/> Erişim tarihi: 19.01.2019
- Ataünal, A. (2003) Niçin Ve Nasıl Bir Öğretmen?, Ankara: Milli Eğitim Vakfı Yayınları.

- Bilgin, N. (2006). *Sosyal bilimlerde içerik analizi: Teknikler ve örnek çalışmalar*. Siyasal Kitabevi.
- Büyükcan, Y. (2008) İlköğretim Okullarındaki Hizmetiçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri A.B.D. Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
- Büyüköztürk, Ş., & Kılıç Çakmak, E., & Akgün, Ö. E., & Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (17. Baskı b.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Şener, Akbaba-Altun, Sadegül & Yıldırım, Kamil (2010). Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması-Teaching and Learning International Survey (TALIS), Ankara.
- Cafoğlu, Z. (1996). *TKY ve İnsan, Yükseköğretimde Toplam Kalite Yönetimi Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu (18-19 Aralık 1998)*. (Editör: Prof. Dr. Mithat Çoruh). Ankara. HEV
- Çiftçi, E. (2008). Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Müzik Öğretmenlerine Verilen Hizmetiçi Eğitimin İncelenmesi ve Müzik Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,(Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Demirel, Ö. (2004). *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Öğretme Sanatı*. Ankara: Pegem A
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006, 04). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314-321. 05 03, 2018 tarihinde <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x> adresinden alındı
- EARGED, (1995), Terfi Nedeni Olarak Hizmetiçi Eğitim, Ankara: MEB Basımevi.
- EARGED, (2006), <https://www.egitimajansi.com/haber/ogretmenlerin-seminer-calismalari-verimsiz-gecti-haberi-30015h.html> Erişim tarihi:21.01.2019

http://www.meb.gov.tr/earged/earged/Hie_degerlendirme.pdf

Ekici, A. & Öter, M. (2010). Finlandiya’ da Eğitim ve Öğretmen Yetiştirme Hizmeti Çalışma Ziyareti Raporu, 10-12 Kasım

Ekinci, A. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Müdür ve Öğretmenlerin Mesleki Sorunlarına İlişkin Görüşleri*. İlköğretim Online, 9(2), 734-748

Erkul, H. (1997), “Eğitimde Kalkınma ve Öğretmen”, Çağdaş Eğitim, Mart, S.230:33-34.

Ersoy, Y. (1998), “Öğretmenlikte Yeterlilik ve Yetkinlik Değerlendirilmesi, Çağdaş Eğitim, Eylül, S. 248: 5-9.

Eurydice, (2005) Avrupa’da Eğitime İlişkin Temel Veriler 2005, Lüksemburg:

Avrupa Toplulukları Resmi Yayınlar Bürosu

EURYDICE (2010). *Avrupa Ulusal Eğitim Sistemlerinin Özeti ve Devam Eden Reform Çalışmaları: Türkiye*.

Genç, G. S. (2015). Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi Örneklemi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D. İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Gordon, T. (2010). *Etkili Öğretmenlik Eğitimi*. İstanbul: Profil

Gökalg, M. (2003). *Türk Eğitim Sisteminin Kalkınma Planları Doğrultusunda İhtiyaç Duyduğu İnsan Gücü Niteliklerinin Belirlenmesi ve Buna Uygun Öğretmen Yetiştirilmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Gözütok, D. (1991), “Öğretmenlerin Öğrencilerin Algılarına Göre Mesleki Davranışlarının Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, C. 24, S.2: .405-409.

- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B., & Taşğın, S. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gültekin, M. & Çubukçu, Z. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri*. Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 19, Eskişehir.
- Günbayı, İ. & Taşdöğen, B. (2012) ilköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Hizmet içi Eğitim Programları Üzerine Görüşleri: Bir Durum Çalışması
- Günbayı, İ. (2017) Durum Çalışması Araştırması Uygulamaları Applications of Case Study Research
- Hamarat, F. (2002). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Aday Öğretmenleri İşbaşında Yetiştirmedeki Rolü ve Yetiştirme Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kalkandere, H. (1967). Eğitim İhtiyaçları Tespitinin Eğitimdeki Yeri ve Önemi. Eğitim İhtiyaçlarının Tespiti Semineri, Raporlar, Başbakanlık Devlet Personel Dairesi, Yayın No: 24 Ankara.
- Keskin, K. (2001). *Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlerin Beklenti ve Sorunları*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas
- Kıldan, A. Oğuzhan (2008). Yapılandırmacı Yaklaşımına Göre Okul Öncesi Öğretmenlerine Verilen Hizmetiçi Eğitimin Öğretmen-Çocuk ve Öğretmen-Ebeveyn İlişkilerine Etkisi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış doktora tezi), Ankara.
- Koşar, S. (2012). *Türkiye' de İlköğretim Sisteminin Geliştirilmesi İçin Gelecek Senaryoları*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara. 2012
- Linkoln, Y. S., & Guba, G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publication.
- Malaty, G. (2006). What are the Reasons Behind the Success of Finland in PISA? *Gazette des Mathématiciens*, 108, 59-66.
- MEB (2006). Ülkelerin Öğretmen Yetiştirme Sistemleri. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.

- MEB, (2010). Milli Eğitim Bakanlığında Hizmetiçi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Panel ve Çalıştayı, Ankara.
- MEB. (2013). *MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Madde 87 19.01.2019 tarihinde* <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130907-4.htm> adresinden alındı
- MEB. (2014). *MEB Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği Madde 38 19.01.2019 tarihinde* <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.htm> adresinden alındı
- MEB, (2017) Okul Öncesi İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, Haziran Mesleki Çalışma Programı https://drive.google.com/file/d/0BxCYXmeNe_fFamMzVUQ1cWF6U1U/view Erişim Tarihi:24.01.2019
- MEB, (2017) Okul öncesi İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Eylül Ayı Mesleki Çalışma Programı <https://www.ogretmenlericin.com/meb/meb-personel/eylul-2017-mesleki-calismalar-ogretim-programlari-tanitim-semineri-20391.html> Erişim Tarihi: 24.01.2019
- MEB, (2018) Okul Öncesi İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Haziran Mesleki Çalışma Programı <https://www.ogretmenlericin.com/meb/meb-mevzuat/ogretmenlerin-2018-haziran-donemi-mesleki-calisma-seminer-programi-30167.html> Erişim Tarihi:24.01.2019
- MEB, (2018) Okul Öncesi İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Eylül Mesleki Çalışma Programı <https://www.ogretmenlericin.com/meb/meb-personel/ogretmenlerin-2018-eylul-donemi-mesleki-calisma-programi-aciklandi-33101.html> Erişim Tarihi:24.01.2019
- Mete, Y. A. (2013). Güney Kore, Japonya, Yeni Zelanda ve Finlandiya’da öğretmen yetiştirme ve atama politikaları. *TurkishStudies*, 8(12), 859-878.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Okçabol, R. (2005), *Öğretmen Yetiştirme Sistemimiz*, Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Oktay, Ayla. (1998). *Türkiye'de Öğretmen Eğitimi*, *Milli Eğitim*, Sayı: 137, Ankara.
- ÖRAV (2009). *Öğretmen Akademisi Vakfı 2009 Faaliyet Raporu*, İstanbul. Erişim tarihi: 03.01.2011
- Öztürk, Ç. (2003). *Ortaöğretim Coğrafya Öğretmenlerinin Öğretim Yapma Yeterlikler (Kırşehir İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2003.
- Öztürk, M. & Sancak, S. (2007). *Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri*. *Journal of Yasar University*, 2(7), 762
- Özyürek, L. (1981), *Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 102.
- Patton, Q., M. (1990). *Qualitative evaluation an research methods* (2nd ed.). London:Sage Pub.
- Palmer M. & K. Winters (1997) *İnsan Kaynakları*, (Çev: Doğan Sahiner), _İstanbul: Rota Yayın.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (M. D. Bütün, Çev.) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Peker, K. (2010). *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Hizmetiçi Eğitim ve Yöntemleri*. *Mevzuat Dergisi*, 13/156, Aralık 2010 Erişim tarihi: 12 Haziran 2014 <http://www.mevzuatdergisi.com/2010/12a/02.htm>
- Polat, M. & Arabacı, İ. B. (2012), *Türkiye’de eğitim fakültelerine öğrenci alım ölçütlerini yeniden düşünmek: karşılaştırmalı bir yaklaşım*. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(3),77-83.

- Sapsağlam, Ö. (2009). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Usta Öğreticilerin Öğretmenlik Yeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Tokat İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya
- Sarıgöz, O. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications 27-29 April, 2011 Antalya-Turkey
- Seferoğlu, S. (2003). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar*. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu: 21-23 Mayıs 2003. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Sezgin, F. (2008). *Türk ve Çin Eğitim ve Öğretim Sistemleri Üzerine Bir Karşılaştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlilik ve Geçerlilik* (1. Baskı b.). Ankara. 03 05, 2018 tarihinde https://play.google.com/books/reader?id=_AdLDwAAQBAJ&hl=tr&printsec=frontcover&pg=GBS.PR4 adresinden alındı
- Tutkun, Ö. F. & Aksoyalp, Y. (2010). *21. Yüzyılda Öğretmen Yetiştirme eğitim Programının Boyutları*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24, 361-370
- Tekırsık, H. H. (2000), “Öğretmen Yetiştirme”, Çağdaş Eğitim, S. 271: 1-4.
- Tekırsık, H. H. (2005) “Öğretmenlik Mesleğinin Durumu Ve Öğretmen Yetiştirme Sorunu”, Çağdaş Eğitim, Mart, S. 318: 1-6.
- Tonbul, Y. (2004). *İlköğretim Okullarındaki Mesleki Çalışma Uygulamalarının Etkililiği İle İlgili Görüşler*. Eğitimde Yeni Yönelimler Sempozyumu. Tefvik Fikret Okulları
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4), 543-559.

- Uçar, R. & Uçar, İ. H. (2004). Japon eğitim sistemi üzerine bir inceleme: Çeşitli açılardan Türk eğitim sistemi ile karşılaştırma. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1), 1-18.
- Woolfolk Hoy, A. & Burke Spero, R. (2005). *Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. Teaching and Teacher Education*. 21,343-356
- Yetim, A. A. & Göktaş, Z. (2004). *Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri*. Cilt:12 No:2 Kastamonu Eğitim Dergisi 541-550, Ekim 2004
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (8. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (1984). *Case Study Research: Design and Methods*. California: Sage Publications.

EKLER

EK-1 Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünün Araştırma İzin Onay Yazısı



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890-605.01-E.16666207

18.09.2018

Konu : Anket Uygulaması

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ramazan Burak KAHYAOĞLU'nun "Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri" adlı araştırmasını, Müdürlüğümüze bağlı merkez ilçelerde bulunan tüm okullarda, uygulama isteği ile ilgili 12/09/2018 tarih ve 28995 sayılı yazıları İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından, 17/09/2018 tarihinde incelenerek "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Komisyonumuzca, "Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri" isimli araştırmasını, Müdürlüğümüze bağlı merkez ilçelerde bulunan tüm okullarda görev yapan öğretmenlere, bahse konu Genelge ve çalışma takvimi doğrultusunda, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapılması,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 23/02/2015 tarih ve 5347 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim

Mehmet KARAKAŞ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
18.09.2018

Yüksel ARSLAN
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA
E-posta: projeler07@mcb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KARAKAŞ Md. Yrd.
Tel: (0 242) 238 60 00
Faks: (0 242) 238 61 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.mcb.gov.tr> adresinden a11e-4eb2-3fd8-90db-3e06 kodu ile teyit edilebilir.

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

28/02/2019

Ramazan Burak KAHYAOĞLU

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı- Soyadı : Ramazan Burak KAHYAOĞLU

Doğum Yeri ve Tarihi: Antalya, 1985

Eğitim Durumu

Lisans : Akdeniz Üniversitesi – Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans :Akdeniz Üniversitesi – Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi ve Denetimi (Tezsiz)

Yüksek Lisans :Akdeniz Üniversitesi – Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
(Tezli)

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce (Orta)

Bilimsel Faaliyetler

Dergilerde Yayınlanan Makaleler

Karataş S., Caner M., Kahyaoğlu B., Kahya S., "Öğretmen Adaylarının Gözünden Etik Öğretmen ve Öğretmenlik Meslek Etiği Dersi", Journal of Qualitative Research in Education, pp.13-34, 2019

Kahyaoğlu B., Karataş S., "Milli Eğitim Bakanlığının Özel Okullara Teşvik Yardımına İlişkin Mevcut Durum Analizi", Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, vol.16, no.3, pp.585-626, 2018

[http://sosbilder.igdir.edu.tr/Makaleler/1237734046_26_Kahyaoglu_\(585-626\).pdf](http://sosbilder.igdir.edu.tr/Makaleler/1237734046_26_Kahyaoglu_(585-626).pdf)

Karataş S., Kahyaoğlu R.B., Kahya S., Kahya S., "Teachers' Opinions On Unethical Conducts of Education Administrators", European Journal of

Education Studies, vol.4, pp.48-65, 2018

<https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/1510/4141>

Hakemli Kongre / Sempozyumların Bildiri Kitaplarında Yer Alan Yayınlar

Karataş S., Kahyaoğlu R.B., Kahya S., "Eğitim Yöneticilerinin Etik Dışı Davranışlarının İncelenmesi", V th International Eurasian Educational Research Congress, ANTALYA, TÜRKİYE, 2-5 Mayıs 2018, pp.401-404

Kahyaoğlu R.B., Karataş S., "EĞİTİM YÖNETİCİLERİN ETİK VE ETİK OLMAYAN DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ", 2. Uluslararası Eğitim ve Değerler Sempozyumu (ISOEVA), ANTALYA, TÜRKİYE, 17-20 Ekim 2018, pp.22-23

Karataş S., Caner M. , Kahya S., Kahyaoğlu R.B., "Pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarına göre etik öğretmen kimdir?", V th International Eurasian Educational Research Congress, ANTALYA, TÜRKİYE, 2-5 Mayıs 2018, vol.1, no.1, pp.414-416

Kahyaoğlu R.B., Karataş S., "MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINA DAİR ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ", 9. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu (EYFOR-9), ANTALYA, TÜRKİYE, 1-4 Kasım 2018, pp.0-0

İş Deneyimi

- Arslanlar İ.O (Sınıf Öğretmeni)
- Gülgün Nihat Ömür İ.O (Sınıf Öğretmeni)
- Gümüşgöze İ.O (Müdür Yet. Öğretmeni - Sınıf Öğretmeni)
- Nazarova İ.O (Müdür Yet. Öğretmeni - Sınıf Öğretmeni)
- Kömürcüler İ.O (Sınıf Öğretmeni)
- Beycik İ.O (Müdür Yet. Öğretmeni - Sınıf Öğretmeni)
- Nursel Ayhan Kadam İ.O (Müdür Yardımcısı)
- Fatma Yusuf Bilgiç İ.O (Okul Müdürü)
- Göçerler İ.O (Sınıf Öğretmeni)

İletişim

E- Posta Adresi: burakcan0071985gmail.com

ORJİNALLİK RAPORU

MESLEKİ GELİŞİM EĞİTİM SEMİNERLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

ORJİNALLİK RAPORU

%**23**

BENZERLİK ENDEKSİ

%**20**

İNTERNET
KAYNAKLARI

%**11**

YAYINLAR

%**13**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

TÜM KAYNAKLARI EŞLEŞTİR (SADECE SEÇİLİ OLAN KAYNAĞI YAZDIR)

%7

★ dergipark.gov.tr

İnternet Kaynağı

Süleyman Karataş
Doç.Dr. Süleyman KARATAŞ
Öğretim Üyesi

Alıntılarını çıkart

Kapat

Eşleşmeleri çıkar

Kapat

Bibliyograf yayı Çıkart

Kapat