

ÖĞRETMEN MESLEKİ GELİŞİM ÇALIŞMALARI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİN ANALİZİ

ANALYSIS OF TEACHERS' OPINIONS ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES

Adem ÜSTÜN

MEB, ustunadem661@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-4964-4646>

Hakan AVLUKYARI

MEB, kadirli801@hptmail.com; <https://orcid.org/0009-0005-5083-7073>

Şuayip YETİŞ

MEB, suaypyetis@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0009-5610-4558>

Mehtap Melike YETİŞGİN

MEB, melikemehmet00@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0006-2356-5620>

Ramazan ŞİMŞEK

MEB, ramazansimsek38@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0000-9533-2988>

İlkay EMRE

MEB, emre4484@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0007-4576-2905>

ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmaları ile ilgili görüşlerin analiz etmektir. Araştırma mesleki gelişim ve seminer çalışmalarının öğretmenler ne şekilde görüldüğünü, mesleki gelişim ve seminer çalışmalarının öğretmenlere mesleki anlamda ne kattığı, nasıl etkilediğine ve etkilerinin boyutları araştırılmıştır. Araştırma metodolojisi olarak metafor yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada mesleki gelişim seminerleri ile ilgili öğretmenlerin görüşlerini analiz etmek için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 40 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilme kriteri öğretmenin adaylığının kaldırılması ve en az iki mesleki gelişim seminerine katılmış olmasıdır. Bu kriterin alınmasında öğretmenlerin süreci daha kapsamlı değerlendirebilmeleri için oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Katılımcılara yöneltilen metaforlara verilen cevaplardan yola çıkarak önemli sonuçlara varılmıştır. Bu sonuçlar özetle şu şekildedir: Mesleki gelişim seminer çalışmaları öğretmenlere mesleki bilgi, yenilikçilik, deneyim ve farklı bakış açısı kazandırmakta, öğretmenlerin motivasyon, iletişim ve iş birliğini artırmaktadır. Mesleki gelişim çalışmalarını gereksiz, verimsiz, etkisiz, vakit kaybı olarak görüldüğü ve plansız yapıldığına dâhil görüşlere de rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Çalışmalar, Öğretmenler, Seminer Çalışmaları.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze teachers' opinions about professional development seminar studies. The research investigated how professional development and seminar studies are perceived by teachers, what professional development and seminar studies contribute to teachers in a professional sense, how they affect them and the dimensions of their effects. Metaphor method was used as the research methodology. In the study, 40 teachers determined by criterion sampling method, one of the purposeful sampling methods, were included in order to analyze the opinions of teachers about professional development seminars. The criterion for inclusion in the research is that the teacher's candidacy must be removed and he/she must have attended at least two professional development seminars. This criterion was created so that teachers can evaluate the process more comprehensively. A semi-structured interview form was used as a data collection tool in the research. Important conclusions were reached based on the answers given to the metaphors posed to the participants. These results are summarized as follows: Professional development seminar studies provide teachers with professional knowledge, innovation, experience and different perspectives, and increase teachers' motivation, communication

and cooperation. There were also opinions that professional development studies were seen as unnecessary, inefficient, ineffective, a waste of time and were carried out unplanned.

Keywords: Professional Studies, Teachers, Seminar Studies.

1.GİRİŞ

Eğitim kurumları gelişmenin en önemli basamağıdır. Eğitim kurumlarını çağın gereklerine uygun olarak hazırlamadan gelişmek çok güçtür ve olanaksızdır. Eğitim kurumlarının başarısı için birçok etken olmakla birlikte asıl etken öğretmenin başarısıdır. Bireysel ve toplumsal yaşamda gerçekleşen hızlı değişim yaşam boyu öğrenmeyi zorunlu kılmaktadır. Sosyal bir yapı olan eğitim kişilerin bu gereksinimini gidererek, onların toplumun değişen şartlara adapte olmasını sağlamaktadır (Şahin, 2017). Bu sebepten dolayı öğretmenler kendilerini yenileyerek ulusal ve uluslararası gelişmelere ayak uydurmak zorundadırlar. Öğretmenler akademik açıdan günün şartlarına göre geliştirirse daha verimli bir eğitim-öğretim ortamı meydana getirebilirler (Seferoğlu, 2004). Mesleki anlamda yeterli bilgi birikimi olmayan, meslekte başarılı olmak için çabalamayan öğretmenlerin eğitim anlamında öğrencilere ne kazandıracığı bilinmemektedir. Öğretmenlerin bu konuda eksiğini kapatmak için çalışmalar devam etmektedir. Meslekte eğitimcinin eğitilmesinin değeri zaman içinde daha da artmaktadır (Ersoy, 1998).

Öğretmenlerin kişisel çabalarını ayrı bir alanda değerlendirirsek zorunlu veya isteğe bağlı olarak gerçekleştirmeleri için birçok eğitim bulunmaktadır. Bunların arasında mesleki gelişim seminerleri de bulunmaktadır. Vakit olarak mesleki gelişim seminerleri birinci dönemin başında iki hafta kasım ayında bir hafta nisan ayında bir hafta ve ikinci dönemin sonunda iki hafta olarak gerçekleşmektedir. Bu süre zarfında mesleki gelişim seminerlerini verimli bir şekilde değerlendirilirse öğretmenlerin eksiğini gidermede yardımcı olacaktır. MGS çalışmalarına etkili bir şekilde geçiren öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri olasıdır (Sedat Kanadlı, 2012; Genç, 2015).

Çağımızda öğretmenlik, öğretmenlerin lisans seviyesinde kazanmış olduğu bilgilerle sınırlı olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin mesleki bilgileri lisans seviyesinde almış oldukları bilgilerle sınırlı olmamalıdır. Günümüzün gelişen ve değişen ortamına göre öğretmeninde iş bilgisini artırmalı, yeteneğini geliştirmeli, yenilenen öğretim programlarını bilmeli ve adapte olmalıdır. Öğrenmiş olduğu yeni bilgileri sınıfına taşımaları ve etkili bir eğitim öğretim ortamı sağlamalıdır. Eğitimin en önemli ögesi kendisini geliştiren ve geliştirmeye devam eden, mesleğinde bilgili lider öğretmenlerdir. Bilimsel ve teknolojik anlamda günümüzde meydana gelen gelişmelerden haberdar olan ve gerçekleştiren öğretmen lider öğretmendir (Tekışık, 2005).

Çağımızda meydana gelen teknolojik ve bilimsel gelişmeler öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmamış aksine zorlaştırmıştır. Çağımızda meydana gelen gelişmeler toplum hayatını da etkilemekte ve değiştirmektedir. Bu değişime gelişime ayak uyduran öğretmenler mesleki anlamda yeterli ve nitelikli öğretmenlerdir. Yeterli olmak birikime, deneyime ve gelişime bağlıdır (Ataünal, 2003).

Mesleki gelişim, öğretmenlerin yeterli düzeyde, muhteva ve kariyer anlamında görüşlerini değiştirdikleri veya geliştirdikleri evredir. Mesleki gelişim seminerleri daha iyi tasarlanabilir ve daha etkili yapılabilirse amacına ulaşabilir. Eğitim öğretimden keyifalmayan öğrenciler mesleki yönde gelişim sağlamayan, kişisel gelişimine önem vermeyen, sıradan ve eski yöntemlerle öğretim ortamı sağlayan sınıflarda ortaya çıkar. Öğretmen mezun olduktan sonra mesleki anlamda gelişimini devam ettirmiyorsa çabuk yıpranır. Neticede kendisine ve öğrencilerine faydası olmayan yaptığı işten keyif almayan şahıslar haline gelir mesleki

gelişim seminerlerinin önemini göstermektedir (Gözütok, 1991).

Çağımızda öğretmenler mesleki olarak iki kademeli süreçten geçerler. Birincisi dört yıl süren fakülte öğrenimi buna vazife öncesi eğitim denebilir, ikinci ise mesleki gelişim seminerleri ve hizmet içi eğitim olarak söylenebilir. Mesleki gelişim seminerleri görevleri başındaki öğretmenlerin baş başa kaldıkları zorlukların üstesinden gelmelerine yardım eder. Öğretmenlerin mezun olup vazifeyi aldıkları andan görevi bırakıncaya kadar olan zaman zarfında kendilerini yenilemeleri ve birikimlerini artırmaları için mesleki gelişim seminerleri okulların başarısını da artırır (Erkul, 1997).

Mesleki gelişim seminerlerin maksadı, eğitimin kalitesini artırmak, diğer öğretmenlerle bilgi paylaşımında bulunmak, mesleki anlamda bilgisini artırmak, öğretim teknikleri ile alakalı son gelişmelerden haberdar olmak, sınıf ortamında karşılaşılan sorunlarla ilgili çözüm bulmaktır. Öğretmenlerin mesleki anlamda gelişimi genel olarak eğitim-öğretimin kalitesini etkileyen bir süreçtir. Mesleki gelişim, eğitim var olduğu sürece devam edecek bir süreçtir. Literatüre bakıldığında genel bir görüş birliği olmasa da hizmet içi eğitim mesleki eğitime evrilmiştir (Bümen vd., 2012). Kısaca hizmet içi eğitim mesleki gelişimin bir parçası haline gelmiştir.

Eğitimin en önemli amacı bireylerde olumlu yönde davranış değişikliği sağlamaktır. Eğitim-öğretimin en önemli ögesi olan öğretmenin en önemli hedefi öğrencilerin ders başarısını yükseltmek ve istendik davranış değişikliği sağlamaktır. Öğretmenler bu durumu sağlamak için öğretim yöntem tekniklerde meydana gelen değişimlere ayak uydurmak ve toplumsal alanda oluşan yenilikleri takip etmek zorundadır. Mesleki anlamda öğrenmiş olduğu değişimleri ve gelişmeleri sınıfa taşımalıdır. Bu sayede öğrencilerine kalıcı ve yararlı bir eğitim verebilir. Öğretmenler mesleki anlamda çağın durumuna göre kendini yetiştirirse öğrencilerine etkili, yararlı bir eğitim-öğretim alanı hazırlayabilir (Seferoğlu,2004).

Mesleki gelişim kavramı durağan bir kavram değildir. Kişinin meslek hayatı boyunca işi ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmaması amacıyla güncel bilgileri elde etme ihtiyacıdır (Hamarat, 2002). Meslek, kişinin işe atıldığı andan başlayan ve mesleği terk edeceği süre zarfında bireyin işi ile ilgili güncel bilgileri öğrendiği, farklı beceriler kazandığı çalışmalara mesleki gelişim çalışmaları denilebilir. Öğretmenler dönem başında ve sene sonunda uygulanan seminer çalışmaları gerek toplumda meydana gelen yenilikler, kişilerin öğrenistiği, yenilenen sistemlere adapte olma gibi durumlarda yol gösterici rolüne sahiptir. Bu sebeple yapılan bu çalışmaların amacına uygun olması eğitimin içinde olan herkese fayda sağlayacaktır. Seminerlerin yapılma amaçlarının farkında olunması karşılaşılan problemlerin öğrenilmesi, problemlerin halledilmesi için rehberlik edecektir. Eğitimin ilk basamağından yükseköğretime kadar her kademe ve branşta mesleki gelişim seminerleri yapılmaktadır.

Bu fikirlerden yola çıkarak öğretmenlerin mesleki gelişim seminerleri araştırmaya değer bir konu olarak düşünülmüş ve araştırmanın başlangıç noktası olmuştur. Bu araştırmada birinci dönemin başında eylül ayında, birinci dönemin ortasında kasım ayında, ikinci dönemin ortasında kasım ayında ve ikinci dönemin sonunda haziran ayında yapılan mesleki gelişim seminerleri ile ilgili öğretmenlerin düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin mesleki gelişim seminerleri ile ilgili görüşlerini analiz etmektir.

2.YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişim seminerlerine yönelik duygu ve düşüncelerinin, pandemi sebebiyle yüz yüze görüşme olanağı olmadığından uzaktan bilgi edinme araçları kullanarak bilgilerin elde edilmesi ve bu bilgilerin metafor yöntemi ile analiz edilmesine yönelik nitel bir çalışmadır. Bu araştırmada metafor yöntemine başvurulmasını ana sebebi, katılımcı öğretmenlerin mesleki gelişim seminerlerindeki deneyimlerine yönelik duygu, düşünce ve çıkarımları kendi sözcükleriyle ifade etmelerinin istenmesidir. Yob'a (2003) göre metafor, bireyin yüksek derecede soyut, karmaşık veya kuramsal bir olguyu algılama, anlama ve açıklamada ifade edebileceği güçlü bir zihinsel ve düşünsel kavram olduğu ifade edilmektedir. Metafor, bireylerin herhangi bir kavram hakkında sahip olduğu soyut algıları açıklamak amacıyla kullandıkları bir tür ifade şeklidir (Görün vd., 2023). Bu çalışmada da öğretmenlerin mesleki gelişim seminerlerine yönelik görüşlerinin metaforlar ile açıklamaları istenmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmada mesleki gelişim seminerleri ile ilgili öğretmenlerin görüşlerini analiz etmek için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 40 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmaya dâhil edilme kriteri öğretmenin adaylığının kaldırılması ve en az iki mesleki gelişim seminerine katılmış olmasıdır. Bu kriterin alınmasında öğretmenlerin süreci daha kapsamlı değerlendirebilmeleri için oluşturulmuştur. Belirlenen kriterlere uygun gönüllü 40 öğretmenin tamamı 5 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olup, 30 yaş üzerinde bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin büyük çoğunluğu (n=30, %75) yüksek lisans düzeyinde eğitim almıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Görüşme formu ilk aşamada taslak 12 maddeden oluşturulmuştur. Taslak maddeler görüşlerine başvurulması için iki uzmana gönderilmiştir. Uzmanlar tarafından 3 sorunun silinmesi önerilmiş. İki sorunun da düzenlenmesi istenmiştir. Verilen dönütlere göre 9 sorudan oluşan görüşme formu ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama üç öğretmenle yapılmış ve soruların anlaşılır olduğu belirlenmiştir. Pilot uygulama sonrası görüşme formundaki sorular aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

1. Mesleki gelişim seminerleri öğretmenlerin.....eksikliğini giderir.
2. Mesleki gelişim seminerlerinden.....beklentimdir.
3. Mesleki gelişim seminerleri için önereceğim etkinlik.....dır.
4. Mesleki gelişim seminerleri benim için.....ifade eder.
5. Mesleki gelişim seminerlerinin olumsuz yönü dır.
6. Mesleki gelişim seminerlerinin olumlu yönü..... dır.
7. Mesleki gelişim seminerlerinin amacına uygun olması için.....öneririm.
8. Mesleki gelişim seminerleri okul dışında uygulanması.....ifade eder.
9. Mesleki gelişim seminerleri eğitim alanında uzman kişilerin sunumları.....kazandırır.

2.4. Verilerin Analizi

Mesleki gelişim seminerlerinin öğretmenler üzerindeki etkisini öğrenmek üzere yapılan araştırmada ilk aşamada Google forms üzerinden, çalışmaya yön veren bazı cümleleri içeren bir dosya gönderip katılımcıların boş bırakılan yerleri doldurmaları istenmiştir. Gelen yanıtlar incelenip metaforların analizleri yapıp gruplandırılmıştır. Metafor sonuçlarına göre:

- Birinci cümlede seminer çalışmalarının öğretmenini hangi eksiğini giderdiğini öğrenmeye çalıştık. 14 kişi mesleki gelişim seminerlerinin mesleki bilgi, 8 kişi güncel konu, 6 kişi hiçbir, 5 kişi bilgi beceri ve tecrübe, 4 kişi eğitim teknolojileri, 1 kişi vizyon, 1 teknoloji, 1 kişi katkı eksiğini giderdiğini vurgulamıştır.
- İkincisinde beklentileri ile ilgili görüşlerini ifade ettiler. Mesleki açıdan geliştirmeli 12 kişi, uygulamaya daha fazla yer vermeli 8 kişi, bilgilendirici olmalı 5 kişi, yeniliklere uygun olmalı 5 kişi, öğretmene yardımcı olmalı 4 kişi, toplumsal gelişim 3 kişi, özgüven vermeli 1 kişi, uygun zamanda yapılmalı 1 kişi, kişisel gelişim 1 kişi beklentisi olduğunu ifade etmiştir.
- Üçüncü cümlede boş bırakılan alana grup çalışmalarında önerebilecekleri etkinlikleri ortaya koymaları istendi. 10 kişi sınıf yönetimine yönelik etkinlikler, 8 kişi materyal geliştirme etkinliği, 8 kişi uzaktan eğitime yönelik, 5 kişi okul temelli etkinlikler, 4 kişi karşılıklı etkileşime yönelik etkinlikler, 3 kişi günümüz ihtiyaçlarına yönelik etkinlikler, 1 kişi deneyim paylaşımı, 1 kişi bireysel katılıma yönelik etkinlikleri önermişlerdir.
- Mesleki gelişim seminerlerinin ne ifade ettiği ile ilgili düşüncelerini belirttiler. 14 kişi eğitim öğretime hazırlık ve planlama, 8 kişi vakit kaybı, 6 kişi amacına göre yapılmayan çalışmalar, yetersizliği 4 kişi, zorunluluk 4 kişi, 1 kişi değişim, 1 kişi bilgilerin geliştirilmesi, 1 kişi öz değerlendirme, 1 kişi kendini geliştirmeyi ifade ettiğini belirtmiştir.
- Mesleki gelişim seminerlerinin olumsuz tarafına yönelik fikirlerini beyan ettiler. 8 kişi iyi planlanmaması, 8 kişi gereksiz görülmesi, 7 kişi ilgi çekici olmaması, 6 kişi aynı konuların tekrar edilmesi, 6 kişi etkisiz olması, yeterli zamanın olmaması, 1 kişi olumsuz yönü yok, 1 kişi uzun olması seminerlerin olumsuz yönü olduğunu ifade etmiştir.
- Mesleki gelişim seminerlerinin olumlu gelen yönlerini ortaya koymaları istendi. 10 kişi bilgi alışverişinin olması, etkileşimin olması 8 kişi, 8 kişi yeni bilgilerin öğrenilmesi, 6 kişi eğitim öğretimin değerlendirmesi, 6 kişi motivasyonu artırması, 1 kişi ekonomik olması, 1 kişi geliştirici olması seminerlerin olumlu yönü olduğunu ifade etmiştir.
- MGS amacına uygun olması için nasıl yapılması gerektiği ile ilgili düşünceleri istendi. 14 kişi öğretmenlerin görüşlerinin alınması, 8 kişi öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre yapılması, 8 kişi akademisyen ve uzman kişilerce verilmesi, 5 kişi sade ve anlaşılır olması, 3 kişi sadece dönem başında yapılmasını, 1 kişi Millî değerlere sahip olmasını, 1 kişi öğrenci profiline yönelik olması halinde amacına uygun olacağını ifade etmiştir.
- MGS okul dışında uygulanmasının ne ifade ettiği ile ilgili görüşleri şöyledir: 12 kişi esneklik ve kolaylık, 8 kişi verimlilik, öğrenme ortamı çeşitliliği 8 kişi, sosyalleşme 5 kişi, katılım 4 kişi, güven 1 kişi, işlerlik 1 kişi, okulların çevreden ve hayattan kopması 1 kişi, olarak ortaya çıkmıştır.
- MGS eğitim alanında uzman kişilerin sunumları ne kazandıracığına dair düşünceleri şu şekildedir: 16 kişi nitelik ve kalite, 6 kişi bilgi ve tecrübe, 5 kişi farkındalık, 5 kişi başarı, 4 kişi sorun çözme becerisi, 1 kişi özgünlük, 1 kişi yeni bakış açısı, 1 kişi ciddiyet, 1 kişi motivasyon kazandıracığı yönünde ifade etmiştir.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Amacı öğretmenlerin mesleki gelişim seminerleri ile ilgili görüşlerini analiz etmek olan araştırmada katılımcı öğretmenlere 9 soru yöneltilmiştir. Yöneltilen 9 soruya öğretmenlerin verdikleri cevaplara ilişkin bulgular aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 1. Birinci soruya ilişkin bulgular

Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Mesleki Bilgi	14	35
Güncel konu ve yaklaşımlar	8	20
Hiçbir eksiği gidermez	6	15
Bilgi, beceri ve tecrübe	5	12,5
Eğitim teknolojisi	4	10
Diğer (Vizyon, Teknoloji, Katkı)	3	7,5

Türkiye’de dönem başında ve sonunda olmak üzere iki seminer dönemi bulunmaktadır. Bu dönemlerde yapılan çalışmalara katılan öğretmenlerle yapılan çalışmada “MGS semineri öğretmenlerin.....ekşiğini giderir?” metaforuna öğretmenlerin %35’i mesleki bilgi olarak cevap vermiştir. Öğretmenler görev alıp işe başlamalarından emekli oluncaya kadar geçen sürede mesleki bilgi birikimini artması hedefi ile yapılan bu çalışmalar okulun başarısını da yükseltir (Erkul, 1997). Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin verdikleri cevaplar bu görüşü destekler niteliktedir. Sorulan soruya verilen en yüksek ikinci yanıt “Güncel konu ve yaklaşımlar” %20 oranla dikkate değer bir veridir. Eğitim çalışanları göreve başlamadan önce öğrenmiş olduğu veriler kısa sürede eskimektedir. Bu nedenle öğretmenler seminerlere ve hizmet içi eğitime tabi tutulur (MEB, 2006). İkinci yanıtta yola çıkarak güncel veri eksiğinin seminerlerden karşıladığı görülmektedir. Daha sonra “Hiçbir eksiğini gidermez” %15 cevabı vardır. Mesleki gelişim seminerlerinde yapılan çalışmaların kendini yenileyemediği için katkısının olmadığı belirtilmiştir (Kesen ve Öztürk, 2019). Öğretmenlerin %12,5’i “Bilgi, beceri ve tecrübe” eksiğinin giderildiğini düşünmektedir. Roux ve Fereria (2005), eğitim çalışanlarının şu konularda hizmet içi eğitimden geçmeleri gerektiğini belirtmiştir:

- Öğretim, ders anlatımı ve sunuş yeteneklerinin iyileştirme, mesleki bilgi ve becerileri ile alakalı konulardır.
- Kişisel veya grup olarak başarıyı yükseltmeyi hedefleyen başarıya dayalı mevzular, meslek hayatını geliştirmeye dayalı konulardır.

Bu çalışmadaki bulgular yapılan araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Katılımcıların %10 “Eğitim teknolojisi” konusunda bilgi öğrendiğini belirtmiştir. Son olarak diğer grubunda “Vizyon, Teknoloji, Katkı” %7,5’tir.

Tablo 2. İkinci soruya ilişkin bulgular

Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Mesleki açıdan geliştirmeli	12	30
Uygulamaya daha fazla yer vermesi	8	20
Yeniliklere uygun olmalı	5	12,5
Bilgilendirici olmalı	5	12,5
Öğretmene yardımcı olmalı	4	10
Toplumsal gelişim	3	7,5
Diğer (Özgüven vermeli, Uygun zamanda yapılmalı, Kişisel		

gelişim)	3	7,5
----------	---	-----

“MGS seminerlerimden beklentim.....dır.” Sorusuna katılımcı öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar şöyle sıralanmıştır: En fazla tercih edilen cevap %30 ile “mesleki açıdan geliştirilmeli” olmuştur. Katılımcı öğretmenlerin %20 ile “Uygulamaya daha fazla yermesi” şeklinde görüş bildirmiştir. Sorulan soruya aynı katılımcı sayısı ile verilen yanıtlar: “Yenilikler uygun olmalı” ve “Bilgilendirici olmalı” cevapların yüzdelik oranları %12,5’ tir. “Öğretmene yardımcı olmalı” diye düşüncelerini ortaya koyanlar %10’ dur. Formumuza katılıp toplu çalışmaların “toplumsal gelişim” %7,5 öğretilmeli olarak fikir belirtmiştir. Diğer adlı grubumuzda “özgüven vermeli”, “uygun zamanda yapılmalı”, “kişisel gelişim” %7,5 bulunmaktadır. Kıldan (2008) ve Pasmaz (2008) yaptıkları araştırmada mesleki seminer çalışmalarına yönelik olumsuz düşüncenin bu çalışmalarda genel ağ üzerinden sunu ve video yer verilmesi oradan anlatılması eğitimcilerin dâhil olabileceği uygulamaya yönelik çalışmaların olmaması şeklinde ortaya konmuştur. Eğitim çalışanları mesleki gelişim çalışmalarının uygulamalı olarak yapılmasını istemekte (Sarigöz, 2011).

Erdem ve Koç’un (2016), sınıf öğretmenleriyle gerçekleştirmiş olduğu çalışmada tecrübelerini artıracak uygulamalı çalışmaların yapılmasını arzuladıkları belirtilmiştir. Öğrenme bireyin aktif olduğu yaparak yaşayarak yapılan etkinliklerde daha kalıcı ve daha eğlenceli olarak gerçekleşmektedir. Aktif öğrenme daha çok uygulamaya yönelik etkinliklerde gerçekleşir. Kayabaş (2008), gerçekleştirmiş olduğu araştırmada mesleki gelişim uygulamalarının ana hedefinin eğitim çalışanlarının bölümündeki yenilik ve gelişmeler hakkında bilgilendirmesi olduğunu belirtmiştir. Bu veri yapılan çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Tablo 3. Üçüncü soruya ilişkin bulgular

Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Sınıf yönetimine yönelik etkinlikler	10	25
Materyal geliştirme etkinliği	8	20
Uzaktan eğitim araçlarına yönelik etkinlikler	8	20
Okul temelli etkinlikler	5	12,5
Karşılıklı etkileşime yönelik etkinlikler	4	10
Günümüz ihtiyaçlarına yönelik etkinlikler	3	7,5
Diğer (Deneyim paylaşımı ve Bireysel katılıma yönelik)	2	5

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin üçüncü görüşme sorusuna verdikleri yanıtlar şu şekildedir: “Sınıf yönetimine yönelik etkinlikler” %25 seviyesinde tercih edilmiştir. “Materyal geliştirme” diyenler %20 oranındadır. “Uzaktan eğitim araçlarına yönelik etkinlikler” cevabını tercih edenlerin yüzdesi %20’dir. “Okul temelli etkinlikler” yanıtını verenler %12,5’lik bir dilime sahiptir. “Karşılıklı etkileşime yönelik etkinlikler” tavsiye edenler %10’dur. “Günümüz ihtiyaçlarına yönelik etkinlikler” düşüncesine sahip olanlar %7,5’tir. Diğerleri kısmını oluşturanlar “Deneyim paylaşımı” ve “Bireysel katılıma yönelik” %5’tir.

Gültekin, Çubukçu ve Dal (2010) yapılan araştırmada materyal geliştirme ve kişisel gelişime muhtevasında mesleki eğitime gereksinim duydukları ortaya çıkmıştır. Odabaşı (2009) yılında yaptığı araştırmada mesleki gelişim grup çalışmalarının ortaya çıkarıcı sebepler arasında teknolojik gelişmelerin öğretim sürecine olan etkisini belirtmiştir. Sezer, Karaoğlan-Yılmaz ve Yılmaz’ın (2017) çalışmada yapılan seminerlerde yüz yüze ve sayısal anlamda az olan kümelerle yapılmasının istendiği sonucuna varılmıştır. Yapılan araştırmada bulguların

karşılıklı etkileşim sonucu ile bu çalışmanın sonuçları örtüşmektedir.

Tablo 4. Dördüncü soruya ilişkin bulgular

Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Eğitim-öğretime hazırlık ve planlamayı	14	35
Vakit kaybını	8	20
Amacına göre yapılmayan çalışmalar	6	15
Yetersizliği	4	10
Zorunluluk	4	10
Diğer (Değişim-Öz değerlendirme-Bilgilerin geliştirilmesi-Kendini geliştirme)	4	10

“Sene başında ve sonunda yapılan MGS benim için ifade eder.” sorusunda noktalı yerlere yazılanlar şöyle gruplanmıştır: “Eğitim-öğretime hazırlık ve planlamayı” ifade eder %35 ile ilk başta. “Vakit kaybı” olduğunu değerlendirenler %20. “Aynı faaliyetler” %15. Grup çalışmalarının yetersiz olduğunu tercih edenler %10’dur. Aynı şekilde “mecburiyeti” söyleyenlerin oranı %10 durumundadır. Diğer Değişim-Öz değerlendirme-Bilgilerin geliştirilmesi-Kendini geliştirme %10’dur. Kahyaoğlu’nun yapmış olduğu tez çalışmasında “Eğitim Öğretime Hazırlık, Planlama ve Eğitim Öğretimi Değerlendirme” %30 ile ikinci tercih edilen görüş olmuştur. Aynı çalışmada “Formalite, Zaman ve Para İsrافی” %35 ile en fazla belirtilen görüş olmuştur (Kahyaoğlu, 2019).

Alanyazında elde edilen veriler yapılan araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Türkiye de gerçekleştirilen mesleki gelişim seminerleri ile alakalı çalışmaların formalite olduğu (Ceylan ve Özdemir, 2016); eğitim çalışanlarının çalışmalardan ümitleri olduğu (Baştürk, 2012); amacına uygun gerçekleşmediği (Boydak-Özan, Şener ve Polat, 2014) ve bu çalışmaların verimli bir şekilde gerçekleşmediği (Tonbul, 2006) söylenmektedir. Türkiye’de mesleki gelişim çalışmaları zorunlu yapılmaktadır. PISA sınavında üst sıralarda yer alan Hong Kong’ ta bu çalışmalar isteğe bağlı olarak gerçekleştiği (Göçen- Kabaran ve Görgeç, 2016) belirtilmiştir.

Tablo 5. Beşinci soruya ilişkin bulgular

Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
İyi planlanmaması	8	20
Öğretmenlerin olumsuz bakış açısı	8	20
İşlevsiz olması	7	17,5
Aynı konuların tekrar edilmesi	6	15
Etkisiz olması	6	15
Yeterli zamanın olmaması	3	7,5
Diğer (Olumsuz yönü yok- uzun olması)	2	5

“Mesleki gelişim seminerlerinin olumsuz yönü.....dır” metaforuna verilen yanıtların oranlaması şöyledir: “İyi planlanmaması” % 20’lik orana sahiptir. Aynı orana sahip diğer yanıt %20 ile “Gereksiz görülmesidir.” Üçüncü en fazla tercih edilen düşünce “İlgi çekici olmaması” %17,5’lik paya sahiptir. “Aynı konuların tekrar edilmesi” %15; “Etkisiz olması” %15 dilime sahiptirler. “Zorla yapılması” %7,5’tir. Diğer %5’tir. Saracaloğlu, Çırakoğlu ve Akay (2016), gerçekleştirdikleri incelemede, eğitim çalışanlarının mesleki seminer çalışmalarına yönelik gerçekleştirdikleri metaforlarda, çalışmalarını plansız,

amaçsız, verimsiz ve etkisiz olarak düşündükleri vurgulanmıştır.

Türkiye’de öğretmenler ile ilgili gerçekleştirilen seminer çalışmaları ile alakalı son on yılda yapılan doktora tezlerine bakıldığında, her alandan öğretmenin seminer çalışmaları ile fikirlerinin olumsuz yönde olduğuna rastlanmaktadır (Aydoğan, 2002; Çiftçi, 2008). Bu doktora çalışmalarının incelenmesi sonucu elde edilen veriler yapılan araştırma ile uyumludur. Türkiye’nin mesleki gelişim seminerlerine katılım yüzdesi ve arzusu en düşük ülke olduğu belirtilmiştir (OECD, 2009). Türkiye’de yapılan mesleki gelişim seminerlerinin istenen etkiyi vermediği gerçekleştirilen birçok araştırma ortaya koymaktadır (İlğan, 2012). Yapılan araştırma ile aynı doğrultuda bir sonuca varılmıştır. Boydak Özcan, Şener ve Polat’ın (2014), araştırmasında çalışmaların eğitim öğretim yılı içine yayılarak yapılmasını arzu ettikleri belirtilmiştir. Ulaşılan bilgiler yapılan çalışmanın bulguları ile paralellik göstermektedir.

Tablo 6. Altıncı soruya ilişkin bulgular

Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Bilgi alışverişinin olması	10	25
Etkileşimin olması	8	20
Yeni bilgilerin öğrenilmesi	8	20
Eğitim-öğretimin değerlendirilmesi	6	15
Motivasyonu artırması	6	15
Diğer (Ekonomik olması- Geliştirici olması)	2	5

Araştırmanın altıncı metaforunda grup çalışmasının olumlu yönleri sorulmuş ve şu cevaplar alınmıştır: İlk sırada %25 payıyla “Bilgi alış-verişinin olması” gelmektedir. “Etkileşimin olması” %20, “Yeni bilgilerin olması” %20, “Eğitim- öğretimin değerlendirilmesi” %15, “Olumlu yönünün olmaması” %15, “Diğer Ekonomik olması – Geliştirici olması %5’tir. Mesleki çalışmalarda öğretmenler bireysel veya zümreleri ile beraber kendini sorgular, yeteneğini geliştirir, bilgi edinir, geliştirir ya da değerlendirir (Ceylan ve Özdemir, 2016). Grup çalışmalarının zümre öğretmenleri ile beraber yapmaları kaliteli öğretmen ortaya çıkması için önemi olduğu vurgulanmıştır (Öztürk, 2003). Bu çalışma elde edilen araştırma bulgularını desteklemektedir.

Kontagora, Watts ve Allsop (2017), incelemelerinde öğretmenlerin mesleki çalışmalar sırasında eğitim kurumlarındaki zümreleri ile tecrübeleri ve bilgilerini paylaşmak üzere iletişim kurmayı arzuladıkları belirtilmiştir. Bu sonuç yapılan araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 7. Yedinci soruya ilişkin bulgular

Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Öğretmen görüşlerinin alınmasını	14	35
Öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre yapılmasını	8	20
Akademisyenler ve uzman kişilerce verilmesini	8	20
Sade ve anlaşılır olmasını	5	12,5
Sadece dönem başında yapılmasını	3	7,5
Diğer (Millî değerlere sahip olmasını- Öğrenci profiline yönelik olmasını)	2	5

Mesleki gelişim seminerlerinin amacına uygun olması için öneririm. sorusuna “Öğretmenlerin görüşlerinin alınması” %35, “Öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre yapılmasını” %20, “Akademisyenler ve uzman kişilerce verilmesini” %20, “Sade ve anlaşılır olmasını” %12,5, “Sadece dönem başında yapılmasını” %7,5, “Diğer Millî değerlere sahip olmasını- Öğrenci profiline yönelik olmasını” %5’tir. Eğitim çalışanlarına yönelik yapılan mesleki eğitim seminerleri değerli çalışmalardır. Bu sebepten ötürü eğitim çalışanlarının görüş ve gereksinimleri dikkate alınmalıdır (Gültekin, Aktay ve Gültekin, 2018). Bu çalışmalar yapılan araştırmanın sonuçlarını destekleyici niteliktedir. Özen (2006) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada mesleki gelişim çalışmalarını faydalı buldukları fakat öğretmenlerin uzman kişiler olmamasını sorun olarak gördükleri belirtilmiştir. Sınıf öğretmenleri yapılan çalışmada sunum yapılması yerine uzman kişilerce gerçekleştirilmesini istediklerini vurgulamışlardır (Erdem ve Koç, 2016). Elde edilen sonuçlar araştırma paralelinde uygun sonuçlar bildirmektedirler. Albez, Ayık, Yıldırım’ın (2020) senesinde yapmış oldukları çalışmada dönem başı yapılan seminerlerin, dönem sonu yapılan seminerlere göre daha etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 8. Sekizinci soruya ilişkin bulgular

Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Esneklik ve kolaylık	12	30
Verimlilik	8	20
Öğrenme ortamı çeşitliliği	8	20
Sosyalleşme	5	12,5
Katılım	4	10
Diğer (Güven-İşlerlik-Okulların çevreden ve hayattan kopmasını)	3	7,5

“Mesleki gelişim seminerleri okul dışında uygulanabilmesi ifade eder” metaforuna verilen yanıtların oranları şöyledir: “Esneklik ve kolaylık” %30, “Verimlilik” %20, “Öğrenme ortamı çeşitliliği” %20, “Sosyalleşme” %12,5, “Katılım” %10, “Diğer (Güven-İşlerlik-Okulların çevreden ve hayattan kopmasını)” %7,5’tur. Okul dışı mesleki çalışmalar kurs, grup çalışması, konferans benzeri çalışmaları içerir (Özer, 2008).

Tablo 9. Dokuzuncu soruya ilişkin bulgular

Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Nitelik ve kalite	16	40
Bilgi ve tecrübe	6	15
Farkındalık	5	12,5
Başarı	5	12,5
Sorun çözme becerisi	4	10
Diğer (Özgünlük-Yeni bakış açısı-Ciddiyet-Motivasyon)	4	10

“Mesleki gelişim seminerleri eğitim alanında uzman kişilerin sunumları.....kazandırır” sorusuna verilen cevaplar şöyle sıralanmıştır: “Nitelik ve kalite” % 40, “Bilgi ve tecrübe” %15, “Farkındalık” %12,5, “Başarı” %12,5, “Sorun çözme becerisi” %10, Diğer Özgünlük-Yeni bakış açısı-Ciddiyet-Motivasyon %10’dur. Eğitim çalışanlarının kendini kanıtlamış nitelikli eğitimcilerle seminer yapmak istedikleri

görülmektedir. Bu sayede eğitimin kalitesi ve niteliği artmaktadır denilebilir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, yapılan araştırmada mesleki gelişim seminerlerinin olumlu yönüne yönelik ifadeler şu şekilde sıralanmıştır: Mesleki bilgilerini arttırması, mesleki açıdan geliştirdiği, bilgi alışverişinin olduğu, yeni bilgilerin öğrenildiği, eğitim-öğretimin değerlendirildiği ve güncel konuları bu çalışmalardan öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Bu çalışmalar yapılırken uygulamaya daha fazla yer veren çalışmaların yapılmasını; mesleki bilgilere daha fazla yer verilmesini ve toplumda ve dünyada meydana gelen yeniliklere uygun olmasını beklemektedirler. Bunların yanı sıra sınıf yönetimine, materyal geliştirmeye, uzaktan eğitim araçlarına ve okul temelli eğitimleri önermektedirler. Mesleki gelişim çalışmaları ne ifade ettiğine yönelik düşüncelerinin arasında olumlu ve olumsuz düşünceler şu şekilde ifade edilmiştir: Eğitim öğretime hazırlık yapma olumlu düşüncesinden sonra vakit kaybı, amaca uygun yapılmaması, yetersiz olması ve zorunlu olması gibi sonuçlar ortaya çıkması dikkat çekicidir ve üzerinde durulması gereken bir konudur. Uygulanan mesleki gelişim çalışmalarının olumsuz yönüne yönelik düşüncelerin arasında iyi planlanmaması, eğitim çalışanları tarafından gereksiz görülmesi, işlevsiz olması, aynı konuların tekrar edilmesi gibi düşüncelerin olması ayrı bir araştırmanın konusu olabilir. Eğitim çalışanlarının görüşlerinin alınması, öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre yapılması ve uzman kişiler tarafından yapılmasının amacına uygun bir çalışma olacağı ifade edilmiştir. Bu çalışmaların okul dışında uygulanmasının esneklik ve kolaylık, verimlilik ve öğren ortamı çeşitliliği gibi dikkate değer sonuçlara ulaşılmıştır. Mesleki gelişim seminerlerinin nitelik, kalite, bilgi, tecrübe katması ve farkındalık yaratması ancak; alanında uzman kişilerin vermesiyle mümkün olacaktır.

Gerçekleştirilen seminer çalışmaları daha iyi planlanıp, tüm paydaşların görüşleri alınarak, paydaşların ve eğitim-öğretimin ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde yapılabilir. Okul temelli mesleki gelişim modeline göre her okul kendi öğretmenlerinin gereksinimlerine göre mesleki gelişim çalışması planlayabilir. Bu şekilde yapılması daha etkili ve faydalı olabilir. Çalışmalar katılımcıların daha etkin olduğu, uygulamaya yönelik olacak şekilde uygulanabilir. Mesleki eğitim seminerleri isteğe bağlı olabilir. Seminer uygulamalarına katılım isteğe bağlı olmalı veya eğitim çalışanlarını motive edici yöntemler (sertifika, derece kademe, ödül, vb.) yer alabilir (Sıcak ve Parmaksız, 2016). Belirtilen bulguya ek olarak belirli sayıda çalışmalara katılanlara hizmet puanı, başarı belgesi verilebilir.

Kaynakça

- Albez, C., Yıldırım, İ. ve Ayık, A. (2020). Mesleki çalışmaların etkililiğine yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 15(2), 611-634.
- Ataunal, A. (2003). *Niçin ve nasıl bir öğretmen*. Milli Eğitim Vakfı Yayınları.
- Aydoğan, İ. (2002). *MEB ilköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin personel geliştirmeye ilişkin görüşleri (Kayseri İli Örneği)*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Baştürk, R. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime yönelik algı ve beklentilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 96-107.
- Boydak Özcan, M., Şener, G. ve Polat, H. (2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim

- eğitimlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 167-180.
- Bümen, N. T., Alev, A., Çakar, E., Gonca, U. ve Veli, A. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Millî Eğitim Dergisi*, 42(194), 31-50.
- Ceylan, M. ve Özdemir, S. (2016). Türkiye ve İngiltere'deki öğretmenlerin sürekli mesleki gelişime ilişkin görüşlerinin ve katılım durumlarının incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 397-417.
- Çiftçi, E. (2008). *Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmetiçi eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erdem, A. ve Koç, E. S. (2016). Classroom teachers' professional development activities within the scope of life long learning in Turkey. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1503-1513.
- Erkul, H. (1997). Eğitimde kalkınma ve öğretmen. *Çağdaş Eğitim*, 3(230), 33-34.
- Ersoy, Y. (1998). Öğretmenlikte yeterlilik ve yetkinlik değerlendirmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 246, 5-9.
- Genç, G.S. (2015). *Mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi örnekleme*. Doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Göçen-Kabaran, G. ve Görgeç, İ. (2016). Güney Kore, Hong Kong, Singapur ve Türkiye'deki öğretmen yetiştirme sistemlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 478-495.
- Görün, M., Erdem, N. ve Kara, G. (2023). Z kuşağının "siyaset" kavramına dair metaforik algılarının ölçülmesi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(1), 1-27.
- Gözütok, F. D. (2019). Öğretmenlerin Ve Öğrencilerin Algılarına Göre Mesleki Davranışların Değerlendirilmesi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 24(2), 405-409.
- Gültekin, M., Çubukçu, Z. ve Dal, S. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin eğitim öğretimle ilgili hizmetiçi eğitim gereksinimleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 131-152.
- Gültekin, M., Aktay, E. G. ve Gültekin, I. (2018). İlköğretimde mesleki çalışma (seminer) dönemi uygulamaları. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 8(2), 482-513.
- Hamarat F. (2002). *İlköğretim okulu yöneticilerinin aday öğretmenleri işbaşında yetiştirmedeki rolü ve yetiştirme uygulamaları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- İlğan, A. (2012). *Öğretmenlerin mesleki gelişimi ve denetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kahyaoğlu, R. B. (2019). *Mesleki gelişim eğitim seminerlerine ilişkin öğretmen görüşleri*. Doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kanadlı, S. (2012). *Öğretmenlere yönelik hazırlanan bir mesleki gelişim programının etkililiğinin incelenmesi*. Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Kayabaş, Y. (2008). Öğretmenlerin hizmet içi eğitimde yetiştirilmesinin önemi ve esasları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 9-32.

- Kesen, İ. ve Öztürk, M. (2019). *Etkili öğretmen mesleki gelişimi, etkinlik temelli öğretmen eğitimi yaklaşımı*. İstanbul: Seta Yayınları.
- Kıldan. A.O. (2008). *Yapılandırmacı yaklaşıma göre okul öncesi öğretmenlerine verilen hizmetiçi eğitimin öğretmen çocuk ve öğretmen ebeveyn ilişkilerine etkisi*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kontagora, H. L., Watts, M., & Allsopa, T. (2017). The management of Nigerian primary school teachers. *International Journal of Educational Development*, 59(2018) 128-135.
- MEB. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaptıkları Mesleki Seminer Çalışmalarının Değerlendirilmesi*, Ankara.
- Odabaşı, H. F. (2009). Öğretmenlikte mesleki gelişimin kuramsal ve kavramsal yapısı. I. Kabakçı (Ed.). *Öğretmenlikte mesleki gelişim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- OECD. (2009). Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS. <http://www.oecd.org/edu/school/43023606.pdf>, 01.09.2023
- Özen, R. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim programlarının etkilerine ilişkin görüşleri (Düzce ili örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 141-160.
- Özer, B. (2008). Öğretmenlerin mesleki gelişimi. A. Hakan (Ed.). *Öğretmenlik meslek bilgisi alanındaki gelişmeler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, Ç. (2003). *Ortaöğretim coğrafya öğretmenlerinin öğretim yapma yeterlikler (Kırşehir İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Pusmaz, A. (2008). *Matematik öğretmenlerinin problem çözme sürecinin belirlenmesi ve bu sürecin geliştirilmesinde web tabanlı mesleki gelişim çalışmalarının değerlendirilmesi*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Roux, C. L., & Ferreira, J. G. (2005). Enhancing environmental education teaching skills through in service education and training. *Journal of Education for Teaching*, 31(1), 3-14.
- Saracaloğlu, A.S., Çırakoğlu, M. ve Akay, Y. (2016). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki çalışma sürecine ilişkin görüşlerinin metaforlar yoluyla incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 618-636.
- Sarıgöz, O. (2011). *İlköğretim öğrencilerinin hizmetiçi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi*. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications 27-29 April, 2011 Antalya. Siyasal Kitabevi.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Sezer, B., Karaoğlan-Yılmaz, F. G. ve Yılmaz, R. (2017). Çevrimiçi ve geleneksel yüz yüze hizmet içi eğitim uygulamalarının karşılaştırılması: Deneysel bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 46(1), 264-288.
- Sıcak, A. ve Parmaksız, R. Ş. (2016). An evaluation of efficacy of in-service training in primary schools. *Journal of the Faculty of Education*, 17(1), 17-33.
- Şahin, M. (2017). *Öğretmenlerin öğretim yılı başında ve sonunda düzenlenen mesleki çalışmalarla ilgili görüşleri*. 2nd International Scientific Researches Congress on

Humanities and Social Sciences (IBAD-2017), April 20-23 İstanbul, 189-201.

- Tekışık, H. H. (2005). Öğretmenlik mesleğinin durumu ve öğretmen yetiştirme sorunu. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 30(318), 1-6.
- Tonbul, Y. (2006). İlköğretim okullarındaki mesleki çalışma uygulamalarının etkililiği ile ilgili görüşler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(1),13-30.
- Yob, I. M. (2003). Thinking constructively with metaphors. *Studies in Philosophy and Education*, 22, 127-138.