

**YENİLENEN MESLEKİ GELİŞİM EĞİTİM SEMİNERLERİNE YÖNELİK  
SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ  
FOR RENEWED PROFESSIONAL DEVELOPMENT TRAINING SEMINARS  
OPINIONS OF CLASSROOM TEACHERS**

**Kadriye YALÇIN**

Müdür Yardımcısı; MEB; kadriyekockaya@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0001-7463-9358>

**Özcan YALÇIN**

Müdür Yardımcısı; MEB; ozcanyalcin26@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0001-2525-8919>

**Fatma KOCABAY**

Müdür Yardımcısı; MEB; fatmakocabay@hotmail.com; <https://orcid.org/0009-0002-8910-6743>

**Akın GEÇİCİ**

Sınıf Öğretmeni; MEB; akingecici@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0006-7439-8180>

**Feride TANOĞLU**

Sınıf Öğretmeni; MEB; feridetanoglu03@hotmail.com; <https://orcid.org/0009-0000-9137-6836>

**ÖZET**

Araştırma 2019-2020 eğitim öğretim yılında ilk defa uygulanan mesleki gelişim eğitim seminerlerinin işlevselliğini sınıf öğretmenlerinin bakış açısından belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 2019-2020 eğitim öğretim yılında, Eskişehir ili Tepebaşı ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir devlet ilkokulunda görev yapmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü 12 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tercih edilmiştir. Katılımcılar amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme yolu ile belirlenmiştir. Araştırmaya ölçütü sağlayan gönüllü öğretmenler katılmıştır. Araştırmada verilerinin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler ile toplanan veriler içerik analizi yolu ile çözümlenmiştir. Araştırmada yenilenen programın yeni teknolojiyle entegre edilmesi, mesleki yeniliklerle örtüşmesi, bireysel yeteneklere cevap vererek geliştirilmesine imkân tanınması, pedagojik ihtiyaçları karşılaması özelliklerinin öğretmenlerin kendilerini geliştirme sürecine yenilikçi bir bakış açısıyla destek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Mesleki Gelişim Eğitim Programı, Öğretmen, Mesleki Gelişim, Hizmet İçi Eğitim

**ABSTRACT**

The research was carried out in order to determine the functionality of the professional development training seminars which are applied for the first time in 2019-2020 academic year from the point of view of classroom teachers. The participants of the study was 12 primary school teachers working in an official primary school under the Ministry of National Education in the Tepebaşı District of Eskişehir province and who are willing to participate the research in 2019-2020 academic year. In the research, semi-structured interview form consisting of open-ended questions was used as data collection tool. In line with the purposes of the research, interview was preferred among qualitative research methods. Participants were determined by purposeful sampling types as criteria sampling. Volunteer teachers who met the criteria participated in the research. Content

analysis was used to analyze the data in the study. The data collected through semi-structured interviews were analyzed through content analysis. In the research, it has been concluded that the features of the renewed program with new technology, overlapping with professional innovations, enabling it to be developed by responding to individual talents, meeting pedagogical needs support the development process of teachers with an innovative perspective.

**Keywords:** Seminar Program, Teacher, Professional Development, In-Service Training

## 1.GİRİŞ

21. yy’da başta eğitim, insan haklarının kutsallığı ve dokunulmazlığı, insanlığın göstergesi ve dünyanın eksenini olarak görülmeye başlamıştır. Hemen her toplum bireyleri eğiterek onların toplumla uyumlu olmalarını ve toplumsal gelişmeye katkıda bulunmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Halis, 1999). Bu nedenle ülkelerin eğitime dolayısıyla bireye yaptığı yatırım uzun vadede geleceğe yaptığı yatırımdır (Kılıç, 2007). Eğitim aracılığıyla bireylerin ihtiyaçlarını karşılamayı sağlayacak öğrenmeleri gerçekleştirmeleri, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunabilecek bir şekilde yetiştirilmeleri amaçlanmaktadır (Çelikten, 2005). Bu nedenledir ki (MEB [Millî Eğitim Bakanlığı], 2018) Vizyon Belgesi’nde de nitelikli eğitim hizmeti, tüm eğitim sisteminin en önemli basamağı olarak görülmektedir (MEB, 2018). Eğitim alanında gerçekleştirilecek her türlü değişim, eğitimin bizzat uygulayıcısı olan öğretmenlerin elinde yeniden biçimlenerek anlam kazanmaktadır (MEB, 2017). Bursalıoğlu’na (1994) göre, “*okul olarak adlandırılan sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir*”. Türkiye’nin kurucu üyeleri arasında yer aldığı, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından 2003 yılında yapılan Uluslararası Öğrenci Performansı Değerlendirme Programı (PISA [Programme for International Student Assessment]) araştırmasında, yönetici görüşlerine göre, öğretmenlerin tutum, davranış ve öğrencilerle etkileşimlerinin öğrenmeyi doğrudan etkilediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin niteliklerinin ve sayısının yetersiz olması, öğrenci performansının düşmesinin bir nedeni olarak gösterilmektedir (OECD, 2004).

Türkiye’de eğitim sistemi ile ilgili yasalarda öğretmenlik, özel uzmanlık bilgisi gerektiren bir meslek olarak tanımlanmıştır. Öğretmenlik mesleği; Tevhid-i Tedrisat (Öğretimin Birleştirilmesi) Kanunu’nda (1924), bir meslek olarak kabul edilmiştir (Tevhidi Tedrisat Kanunu). 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu’nda da ele alınan öğretmenlik; “*Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili öğretim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir*” olarak tanımlanmıştır. Kanunda, öğretmenler bu vazifelerini “*Türk Millî Eğitimine temel ilkelerine ve amaçlarına uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler*” denilmektedir (Millî Eğitim Temel Kanunu, 1973).

Eğitimin niteliği ve kalitesi büyük ölçüde öğretmenlerin niteliği ile doğru orantılıdır. Bu bakımdan eğitim sistemi içinde görev alacak öğretmenlerin gerek hizmet öncesinde gerekse hizmet içinde, iyi bir biçimde yetiştirilmesi, eğitim hizmetlerinin kalitesi yönünden önem taşımaktadır (Celep, 2007).

Türkiye’de öğretmenlerin mesleki açıdan yetiştirilmeleri iki aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalardan birincisi, “hizmet öncesi eğitim” olarak adlandırılan, 4 yıldan oluşan üniversite eğitimleridir. Hizmet öncesi öğretmen eğitimi programları; alan bilgisi, meslek bilgisi, okul uygulamaları (staj, gözlem) ve genel kültür boyutlarıyla öğretmen eğitiminin ana yapısını oluşturmaktadır. Bu programlarla aday öğretmenler, okullarda öğretmenlik mesleğine başlamaya hazır duruma gelmektedirler. Korkmaz ve diğerlerine göre (2004), hizmet öncesi öğretmen eğitim programlarından mezun olanlar başarı düzeyleri ne olursa olsun, esas olarak göreve başladıkları zaman gerçek dünyanın problemleri ile karşı karşıya gelirler. İkincisi, hizmet öncesinde verilen eğitimi tamamlayıp, kurumlarda öğretmenlik mesleğini yürüten öğretmenlerin katıldıkları mesleki gelişim faaliyetleridir. Öğretmenlerin mezun olup, mesleğe başladıkları andan emekliliğine kadar geçen zamanda mesleki bilgilerini artırmaları amacıyla gerçekleştirilen eğitimler, kurumun

verimlilik düzeyini arttırmaktadır (Erkul, 1997). Nitekim alanyazında yapılan araştırmalarda da öğretmen yeterliklerinin geliştirildikçe öğrencilerin daha donanımlı yetiştirilebileceği ifade edilmektedir (Mentiş Taş, 2004; Gözütok, 1995). Türkiye’de her öğretim yılında, öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarını, teknolojik becerilerini, sosyal ve kültürel faaliyetlerini desteklemek amacıyla, çeşitli hizmet içi eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Yapılan araştırmalar, öğretmenlere yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri için çok fazla insan kaynağı, zaman ve para harcadığını, ancak bu faaliyetlerin çoğunun beklenen kaliteyi sağlamakta yetersiz kaldığı sonucunu ortaya çıkarmıştır (Boydak, Özcan ve Dikici, 2001; Özoğlu, 2010).

Öğretmenler bilgiye erişimde öğrencilere rehber ve lider olan kişilerdir. Öğretmenin niteliği sadece mesleğe hazırlık döneminde edindiği akademik eğitimlerle kısıtlanmamalıdır. Bilhassa eğitim sektöründeki değişimler, çağa ayak uydurmaya uğraşan bireylerin ihtiyaçları, bilgi-iletişim teknolojilerinde meydana gelen yenilikler ile öğrenme-öğretme ortamlarında değişen anlayışlara bağlı olarak öğrencilerin durumlarında ortaya çıkan farklılıklar, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları açısından önemli görülmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlere mesleki açıdan kendini geliştirme ile yenilenme anlayışı verilerek bunun gerçekleştirilebilmesi için uygun ortamlar hazırlanmalıdır. Öğretmen kendini çağın değişen ve gelişen eğitim şartlarına göre geliştirmek için bütün fırsatları olabildiğince değerlendirmelidir. Bunun için çağın değişen durumları öğretmenin mesleki açıdan bilgisini, becerisini geliştirmeli, öğretmen değişen müfredatları takip ederek öğretim yöntem, teknik ve stratejilerinden haberdar olmalı ve mesleki potansiyelini sınıf atmosferine taşıyarak yeniliklere uyum sağlamalıdır.

Öğretmenlerin yalnızca hizmet öncesinde alınmış bir eğitim yerine, hizmet sonrası sunulan nitelikli eğitimler aracılığıyla da kendilerini geliştirmeleri, eksik kısımlarını belirleyip, olması gereken düzeyleri yakalaması gerekmektedir (Kahyaoğlu, 2019; Yetim ve Göktaş, 2004; Odabaşı ve Kabakçı, 2007). Durmuş’un (2013) farklı okullarda çalışan 20 öğretmenle katıldıkları tüm mesleki gelişim programlarının niteliğine dair fikirlerini öğrendiği çalışmasında; öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetleri belirlenirken öğretmen görüşlerine başvurulmadığı bu yüzden de bu çalışmaların öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı; mesleki gelişim faaliyetlerinin verimli yürütülmediği; değerlendirmenin amaca uygun olmadığı ve hizmet içi çalışmaların öğretmenlerin entelektüel ve liderlik gelişimlerine katkıda bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu nedenlerle öğretmenlerin mesleki gelişimlerini arttıracak ve meslek gelişim çalışmalarının nitelikli bir şekilde gerçekleştirilmesine yardımcı olacak öğretmenlerin de görüşlerinin alındığı iyi düzenlenmiş mesleki gelişim planlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

### 1.1. Araştırmanın Amacı

Millî Eğitim Bakanlığının 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi’nde açıklanan hedefleri temelinde, öğretmenlerin mesleki ve alan gelişimlerinin desteklenmesine yönelik etkinlik temelli ve uygulamaya dayalı yeni bir mesleki gelişim programı hazırlanmıştır (MEB, 2019). Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin 2019-2020 eğitim öğretim yılından itibaren uygulamaya konulan, kasım ayı içerisinde katıldıkları ve 5 günlük bir süreyi ifade eden mesleki gelişim eğitim seminerleri hakkındaki görüşlerini incelemektir. Bununla birlikte düzenlenen seminer çalışmalarının; öğretmenlerin “mesleki bilgi” ve “mesleki beceri” alanlarında kendilerine kazandırdıkları, önceki dönemlerde gerçekleştirilen seminerlerle içerik yönünden farklılaşıp farklılaşmadığı, beklentileri ve MEB 2023 Vizyon Belgesi’ndeki amaçları karşılamadaki yeterliliğine dair görüşlerinin incelenmesini amaçlanmaktadır. Belirlenen amaçlar doğrultusunda araştırmada 6 alt amaç belirlenmiştir:

1. Öğretmenler mesleki gelişim programlarını genel olarak nasıl değerlendirmektedir?
2. Mesleki gelişim programlarının “mesleki bilgi” yönünden kazanımları nelerdir?
3. Mesleki gelişim programlarının “mesleki beceri” yönünden kazanımları nelerdir?

4. Yenilenen mesleki gelişim programları önceki programlardan farklılaşmakta mıdır?
5. Yenilenen mesleki gelişim programı Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Vizyon Belgesindeki amaçlarına uygun mudur?
6. Yenilenen mesleki gelişim programlarına yönelik öğretmenlerin önerileri nelerdir?

## 1.2. Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır (Binici, 2010). Öğretmenlik mesleği; eğitim alanı ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel düzeyde bir uğraş alanıdır (Alkan ve Hacıoğlu, 1995, s.23-24). Celep (2007) öğretmenlik mesleğini diğer mesleklerden ayıran temel özellikleri şu şekilde açıklamaktadır: Genellikle kadınlar tarafından seçilen bir meslek olan öğretmenlik, tüm ülkelerde devlet memurlarının çoğunluğunu oluştururlar. Öğretmenlik mesleğini seçenler daha çok toplumun alt sınıfından gelmektedir. Mesleğini değiştiren ya da terk edenlerin oranı yüksek olmakla birlikte, öğretmenlerin kendilerini yönetim olanakları sınırlıdır. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin olumlu bir sınıf yaratılmasında ve öğretim çalışmalarının verimli olmasında önemli bir değişkendir (Celep, 2007). Bir öğretmende bulunması gereken “bilgi, beceri ve tutum” olarak düşünebileceğimiz nitelikler ve yapması beklenen davranışlardan bazıları şöyledir (Şişman, 2003; Celep, 2007, Ünal, 1999):

- Mesleğin etik değerlerinin bilincinde olmak
- Fikirlerini açıkça ifade edebilen, dürüst ve güvenilir bir karaktere sahip olmak
- Samimi, sevecen ve işbirliğine açık iletişim kurmak
- Eğitim sürecinde meydana gelen problemleri bilimsel yöntemlerle araştırabilmek ve sorun çözücü olmak
- Kendi toplumunun kültürünü meydana getiren değerler ile evrensel değerleri tanımak
- Birden fazla kültürden oluşan ortamlarda hizmet verebilen ve farklı inanç, görüş ve grupları uzlaştırabilmek
- Bilgi kaynakları ile sürekli iletişim halinde olmak
- Eğitimde bireysel farklılıkları dikkate almak
- Toplumunda ve dünyada gelişen sorunlara duyarlı olmak
- Eğitim teknolojilerindeki gelişmeleri yakından izlemek
- Ana dilini iyi kullanmak
- Dikkatli, zeki, kendi kendini kontrol eden ve geliştirebilen
- Yeni değerler geliştirilmesine öncülük etmek
- Demokrasiyi tüm kurum ve değerleriyle benimsemek
- İnsanları ve mesleğini sevmek, topluma hizmet arzusunda olmak.

## 1.3. Mesleki Gelişim

Seferoğlu (2004) mesleki gelişimi; “bilgi, beceri, yetenek ve işbaşında öğrenme” olarak tanımlanan eğitimin geliştirilmesi alanında önemli bir etken olarak tanımlamıştır. Öğretmenlerin mesleki gelişimi genel anlamda; mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmesi sürecini ifade etmek için kullanılmaktadır (Craft, 2002). Guskey (1994), öğretmenler için mesleki gelişim kavramını; öğrencilerin öğrenme seviyelerini iyileştirmek, öğretmenlerin mesleki yeterlik, beceri ve tutumlarını verimli hale getirmek için düzenlenmiş etkinlikler olarak tanımlamaktadır. Yukarıdaki açıklamalardan hareketle mesleki gelişim, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitiminden başlayarak meslek yaşamları süresince devam eden eğitim fırsatlarını içeren ve mesleğin bitimiyle sonlanan bir

süreci vurgulamak için kullanılmaktadır (Early ve Bubb, 2007). Dolayısıyla mesleki gelişim kavramı öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerden mesleklerine ilişkin özel okumalarına kadar bütün öğrenme durumlarını içeren bir kavram olarak ifade edilebilir (Craft, 2002). Mesleki gelişim bireyin becerilerini, yeterliklerini ve davranışlarını yeni öğretim yöntem ve tekniklerinin, amaçlarının, yeni yapılan araştırmaların ışığı altında güncellemesini, diğer kişiler arasında (öğretmenler ve akademisyenler gibi) bilgi ve uzmanlık değişimlerini sağlamanın yanında, öğretmenlerin mesleklerinde daha yeterli hale gelebilmelerini desteklemelidir (Kış, 2007). Mesleki gelişim çalışmaları aşağıda sıralanan niteliklere sahip olmalıdır (Librera, Eyck, Dolan, Brady ve Avis-Spending, 2004);

- Öğretmenlerin alan bilgisini arttırmanın yanında velilerle iletişim kurmasını desteklemelidir.
- Ölçme-değerlendirme sürecinde öğrencileri farklı değerlendirme yöntemlerini kullanarak değerlendirmesine yardımcı olmalıdır.
- Öğretmenleri gelişime motive eden, tekdüze kişiler arası ilişkileri değiştiren okul iklimi oluşturmasının yanında öğretmenlerin öğrenme-öğretme süreçleri ile rehberlik alanında fikir edinmelerini sağlamalıdır.
- Mesleki gelişim çalışmalarında zaman planlanmasına önem verilmeli, öğretmenlerin meslektaşlarıyla iletişiminde uygun süre düzenlenmelidir.

#### 1.4. Hizmet İçi Eğitim

Günümüzde gerek kamu gerekse özel müteşebbis kurumlar, amaçlarını gerçekleştirebilmek, nitelikli ürün ve hizmetler sunabilmek için yetkin çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Kurumların bunu sağlaması ve sürdürebilmesi, çalışanlar için devamlı ve nitelikli bir eğitimin verilmesini zorunlu kılmaktadır (Ertürkmen vd., 2012). Bir kurumda işe başlayan kişinin mesleği ile ilgili gelişmeleri takip etmesi, öğrenmesi ve bu gelişmelere uyum sağlayabilmesi gerekir. Taymaz'a göre (1997) işin gereklerini yerine getiremeyen çalışan, kurumun amaçlarını gerçekleştirebilmesi önünde engel teşkil etmektedir. Bu durum kişilerin işe girdikten sonra da devamlı bir mesleki gelişim faaliyeti içerisinde olmasını gerekli kılmaktadır (Aydın, 2014). Hizmet içi eğitim bir kurumdaki çalışanların, işin gerektirdiği yeterlikleri edinebilmeleri için eğitilmesidir. Fındıkçı (2001) hizmet içi eğitimi; işe başlatma eğitimlerinden sonra kadrosuna atanan ve çalışmaya başlayan bireyin zamanla ortaya çıkacak eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik eğitim olarak tanımlamaktadır. Eğitim örgütünün genel olarak verdiği eğitimlerin eksik taraflarını hizmet içi eğitim tamamlamaktadır (Başaran, 1994).

Taymaz (1992), hizmet içi eğitimin ilköğretim kademesindeki öğretmenlere uygulanması ile ulaşılmak istenen amaçları şöyle şöyle ifade etmektedir:

- Hizmet öncesi eğitimden gelen öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlayarak hizmet öncesi eğitimin yetersizliklerini tamamlamak
- Türk Milli Eğitimin, okulun ve derslerin amaçlarını bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş ve uygulamada birlik kazandırmak
- Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak
- Yetenekli personelin meslekte ilerlemeleri ve yükselmeleri için imkân sağlamak

Hizmet içi eğitim, iş hayatı boyunca devam ederek çalışma hayatının bir bakıma alt sürecini oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışan, iş hayatına başladığı günden işten ayrılacağı tarihe kadar geçen süre içerisinde meslekte oluşabilecek her türlü gelişme ve değişimlerden geri kalmamak ve bu değişime ayak uydurabilmek adına sürekli olarak eğitilmek zorundadır (Taymaz, 1997).

## 1.5. Mesleki Çalışma Programları

Mesleki çalışma, MEB’de görevli yönetici ve öğretmenlerin genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon alanlarında, bilgi ve görgülerini artırmak, yeni beceriler kazandırmak, eğitim-öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmak, okulun, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve programları hazırlamak ve uygulamak amacıyla derslerin bitiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar geçen süreyi ifade etmektedir (Binici, 2010). Ancak MEB, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü’nün yayınladığı 2019/9 sayılı genelge ile öğretmenler Kasım ve Nisan aylarında da mesleki çalışmalarını sürdüreceklendir (MEB, 2019b).

Millî Eğitim Bakanlığının 2023 Eğitim Vizyonu hedefleri doğrultusunda, öğretmenlerin mesleki ve alan gelişimlerinin desteklenmesine yönelik etkinlik temelli ve uygulamaya dayalı yeni bir mesleki gelişim programı hazırlanmıştır (MEB, 2019a). Mesleki gelişim programının okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, hayat boyu öğrenme kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin bireysel, mesleki, alana yönelik bilgi ve becerilerinin artırılması, eğitim ve öğretim süreçlerinde karşılaşılan problemlerin çözümüne yönelik yeni becerilerin kazandırılması, öğrenci, veli ve çevre ile etkileşimlerinin artırılması maksadıyla etkinlik temelli, uygulamaya dayalı olarak Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlandığı ifade edilmektedir (MEB, 2019c).

Ortaöğretim Genel Müdürlüğü’nün yayınladığı 2019/9 sayılı genelge ile 2023 eğitim vizyonu çalışmaları doğrultusunda, eğitim sisteminin daha verimli yürütülmesi amacıyla, 2019-2020 eğitim öğretim yılı çalışma takvimi’nde düzenlemeye gidilmiştir (MEB, 2019b). Bu kapsamda birinci dönem ara tatili 18-22 Kasım 2019, ikinci dönem ara tatili ise 06-10 Nisan 2020 olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu ara tatil dönemlerinde öğretmenler ve yöneticiler Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü’nün hazırladığı program çerçevesinde seminer çalışmalarını gerçekleştirmektedirler. Eğitim öğretim yılı içerisinde 2019-2020 eğitim öğretim yılından itibaren geçerli olmak üzere Kasım ve Nisan aylarında yıllık çalışma programında belirtilen sürelerde yapılan bu seminerlerin hedef kitlesi öncelikle öğretmenlerdir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tercih edilmiştir. Nitel araştırma gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 45).

### 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Eskişehir İli Tepebaşı İlçesi’nde resmi bir ilkokulda görev yapan 12 sınıf öğretmeni oluşturacaktır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılacaktır. Bu örnekleme yöntemindeki temel anlayış, önceden belirlenmiş bir önemdeki ölçütleri karşılayan bütün durumları gözden geçirmek ve incelemektir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 140; Patton, 2018 s. 238). Araştırmaya katılacak sınıf öğretmenlerinin her sınıf seviyesini en az bir defa okutmuş olması ve mesleki kıdeminin en az 10 yıl olması ölçüt olarak belirlenecektir. Bu ölçütler, sınıf öğretmenin eski ve yeni seminer programlarını daha iyi tanınması ve alanda tecrübeli olmaları nedeniyle geçerliliği yüksek değerlendirmeler yapması için belirlenmiştir.

Araştırmaya 4 farklı sınıf düzeyinde çalışan 6 erkek ve 6 kadın olmak üzere toplam 12 öğretmen katılacaktır. Katılımcıların demografik ve mesleki bilgileri aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik ve Mesleki Bilgileri

| Sınıf/ Şube | Kıdem | Cinsiyet |       | Toplam |
|-------------|-------|----------|-------|--------|
|             |       | Kadın    | Erkek |        |
| 1/A (Ö1)    | 17    |          | X     | 1      |
| 1/B (Ö2)    | 23    |          | X     | 1      |
| 1/D (Ö3)    | 23    | X        |       | 1      |
| 2/B (Ö4)    | 17    | X        |       | 1      |
| 2/C (Ö5)    | 19    | X        |       | 1      |
| 2/F (Ö6)    | 17    |          | X     | 1      |
| 3/A (Ö7)    | 21    | X        |       | 1      |
| 3/B (Ö8)    | 22    |          | X     | 1      |
| 3/C (Ö9)    | 25    |          | X     | 1      |
| 4/C (Ö10)   | 26    |          | X     | 1      |
| 4/E (Ö11)   | 24    | X        |       | 1      |
| 4/F (Ö12)   | 23    | X        |       | 1      |
| Toplam      |       | 6        | 6     | 12     |

### 2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarına ilişkin görüşlerini belirlemek üzere yarı-yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formu, araştırma problemi ile ilgili tüm boyutların ve sorunların kapsanmasını güvence altına almak için geliştirilmiş bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 150). Soruların cümle yapısı ve sırası önceden belirlenmiş olmakla birlikte aynı sorular tüm katılımcılara aynı sıra ile sorulmuştur. Katılımcıların aynı sorulara verdikleri açık uçlu cevaplar üzerinden tüm cevapların karşılaştırılması yapılmıştır. Formun hazırlanmasından sonra araştırma hakkında öncelikle okul yönetimi ve sınıf öğretmenleri bilgilendirilmiş ve araştırmaya katılımında gönüllülük esas alınmıştır.

### 2.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada, araştırmacılar tarafından alan yazın taramasının ardından, sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarına ilişkin görüşlerini belirlemek için yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunda katılımcıların cevaplaması için 6 soru oluşturulmuştur. Bu sorular şu şekildedir:

**Soru-1:** Millî Eğitim Bakanlığı'nın mesleki gelişim programlarını genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?

**Soru-2:** Mesleki gelişim programlarının “mesleki bilgi (örneğin alan bilgisi, mevzuat bilgisi)” yönünden kazanımları nelerdir?

**Soru-3:** Mesleki gelişim programlarının “mesleki beceri (örneğin eğitim öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, ölçme ve değerlendirme)” yönünden kazanımları nelerdir?

**Soru-4:** Yenilen mesleki gelişim programlarının önceki programlara göre farklılık ya da benzerliklerini değerlendiriniz.

**Soru-5:** Yenilenen mesleki gelişim programlarını Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Vizyon Belgesindeki amaçlarına uygunluğu yönünden değerlendiriniz.

**Soru-6:** Mesleki gelişim programlarında olmasını istediğiniz ya da istemediğiniz uygulamaları öneri olarak nedenleriyle birlikte açıklayınız.

Araştırmanın yapılması zarfında tüm dünyayı etki altına alan COVID-19 pandemisi, araştırmaya veri kaynağı olan öğretmen görüşmelerine erişimde zorluklar yaşanmasına neden olmuştur. Öğretmen görüşmelerinin yüz yüze yapılması planlanmış olmasına karşın, salgın süreci nedeniyle görüşme formları elektronik posta aracılığıyla katılımcılara iletilmiştir. Gelen dönütlerden sonra derinlemesine bilgi alınması gereken hususları detaylandırmak için gerekli durumlarda katılımcılara telefon yoluyla ulaşılmıştır. Gelen dokümanlar içerik analizi yoluyla çözümlenmiştir.

## 2.5. Verilerin Çözümlemesi

Nitel araştırmada veri analizi; analiz için verilerin hazırlanmasını ve organizasyonunu, sonra verileri kodlamayı ve kodların bir araya getirilmesiyle temalara indirgemeyi ve son olarak veriyi şekiller, tablolar veya bir tartışma halinde sunmayı içermektedir (Creswell, 2016). Araştırmada verilerinin analizinde içerik analizi kullanılacaktır. İçerik analizi, hacimli olan nitel materyali olarak temel tutarlılıkları ve anlamları belirlemeye yönelik herhangi bir nitel veri indirgeme ve anlamlandırma çabası girişimlerini ifade eder (Patton, 2018). Bu yöntemde ilk olarak konuya ilişkin betimleme ve kodlamalar yapılır ardından birbiri ile benzerlik gösteren veriler belirli kavram ve temalar etrafında bir araya getirilerek okuyanın anlayabileceği şekilde düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmada “içerik analizi” yapılırken her bir soruya ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri kodlara ayrılacak, kodlardan da temalar oluşturulacaktır. Bu işlemler yapılırken sınıf öğretmenlerine Ö1...Ö12’ye kadar kod verilmiştir. Araştırmada içerik analizi için; ilk olarak veri toplama aracı ile (yarı yapılandırılmış görüşme) toplanan verilerdeki öğretmen görüşleri yazılı hale getirilmiştir. İkinci aşamada yazılı hale getirilen öğretmen görüşlerinden kodlar çıkarılmıştır. Üçüncü aşamada kodlar yola çıkılarak temalar oluşturulmuştur. Son aşamada ise kod ve temalar raporlaştırılmıştır.

## 2.6. Güvenirlik ve Geçerlik

Nitel araştırmalar daha çok bir olgunun varlığına ve anlamına yönelir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 289). Nitel araştırmaların temel varsayımlarından ve sosyal olayların araştırılmasından hareketle araştırma sürecinde gerek geçerlik gerekse güvenirlikle ilgili birtakım önlemler alınacaktır. Bu önlemler aşağıda açıklanmıştır.

*Dış Güvenirlik (Teyit Edilebilirlik):* Araştırmacının elde ettiği sonuçları ham verilerle karşılaştırarak teyit mekanizmasının doğruluğunu kontrol etmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 306). Farklı bir uzman araştırmada ulaşılan yargıların, yorumların ve önerilerin ham verilere tekrar dönüldüğünde teyit edilmediğine dair bir değerlendirme yapacaktır.

*İç Güvenirlik (Tutarlık):* Farklı araştırmacıların aynı veriyi kullanarak, aynı sonuçları elde edemeyeceğine ilişkindir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 306). Nitel araştırmaya ve araştırma konusuna hâkim bir uzman, araştırmacının çalışmanın tümünde gerçekleştirdiği araştırma etkinliklerinde tutarlı eylemler sergileyip sergilemediğini ortaya koyacaktır.

*İç Geçerlik (İnandırıcılık):* Araştırma sonuçlarına ulaşırken takip edilen sürecin çalışılan gerçekliği ortaya çıkarmadaki yeterliliğine ilişkindir. İnandırıcılık için veri kaynakları çeşitlenmesi (triangulation) ve katılımcı teyidi kullanılacaktır. Veri kaynaklarının çeşitlendirilmesi, farklı özelliklere sahip katılımcıların çalışmaya dâhil edilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 298-305). Araştırmacının sahip olabileceği öznel varsayımlardan ya da verileri doğru anlayamamasından kaynaklanan farklı sonuçların önüne geçebilmek için veri kaynakları (katılımcılar) ile teyit mekanizması oluşturulacaktır. Bu bağlamda çalışma grubuyla bireysel olarak “teyit toplantısı” yapılmıştır.



*Dış Geçerlik (Aktarılabirlik):* Ulaşılan sonuçların benzer gruplara ya da ortamlara aktarılabirliğini yani araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Dış geçerlik için toplanan veriler ayrıntılı olarak betimlenecektir. Ayrıntılı betimleme, ham verinin açığa çıkan kavram, alt tema ve temalara göre yeniden düzenlenmiş şekilde, yorum ekmeden ve verinin doğasına olabildiğince bağlı kalınarak okuyucuya aktarılmasıdır. Bulguların analizinde doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

### 3. BULGULAR

Sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim eğitim seminerleri ile ilgili görüşlerinin araştırıldığı bu çalışmada, araştırmanın amacına yönelik elde edilen bulgular başlıklar halinde ifade edilmiştir.

#### 3.1. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Programlarını Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarını değerlendirmeleri ile ilgili olumlu görüş belirten 12 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

Ö1, "...öğretmenlerin bilgi, beceri, mesleki ve kişisel gelişmelerine sürekli destek sağlaması açısından faydalı olduğunu düşünüyorum."

Ö4, "Eğitim ve öğretimin niteliğini geliştirmek ve verimliliğini artırmak ile öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak, maddelerini kapsayan eğitimi, genel anlamda iyi niyetli, özverili, umut verici ve başarılı buluyorum."

Ö2, "...genel olarak çok faydalı olduğunu düşünüyorum. Çünkü o kadar çok kişiye hitap ediyor ki ilgi ve yeteneklere cevap veriyor, teknolojik gelişime açık olmayı sağlıyor ve yenilenen okul müfredatlarıyla örtüşüyor."

Sınıf öğretmenlerinin sınıflarında mesleki gelişim programlarını değerlendirmeleri ile ilgili olumsuz görüş belirten kodlara ilişkin öğretmen düşünceleri şu şekildedir:

"Programlar kâğıt üzerinde vardır. Fakat amacına ulaşmamaktadır" (Ö12)

"Belirli bir prosedürü yerine getirmek için yapıldığını, toptancı yaklaşım nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşamadığını düşünüyorum." (Ö5)

"Ancak öncelikle öğretmenlerimizin mesleki gelişim engelleri ortadan kaldırılmalı. Örneğin mesleki gelişime yönelik öğretmen tutumları giderilmeli, kalabalık sınıflar, olumsuz yönetici tutumları sorunu çözülmeli..." (Ö8).

Sınıf öğretmenlerinin sınıflarında mesleki gelişim programlarını değerlendirmeleri ile ilgili öneri belirten 1 kod tespit edilmiştir. Katılımcılardan;

Ö4, "Sadece eğitim sürelerini mesleki çalışma veya ara tatil dönemine göre ayarlanırsa katılım ve verim daha iyi olur." şeklinde öneri belirtmiştir.

Elde edilen bulgulardan katılımcıların mesleki gelişim programını genel olarak faydalı buldukları, öğretmen niteliğini arttırmada yeterli içeriğe sahip olduğu, yenilenen öğretim programları ile örtüştüğü görülmektedir. Ancak yönetsel açıdan bazı zorunlulukların ortadan kaldırılması gerektiği, uygulamaya daha çok yer verilmesi gerektiği öğretmenlerin ifadelerinden anlaşılmaktadır.

### 3.2. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Programlarını Mesleki Bilgi Yönünden Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarının mesleki bilgi yönünden kazanımlarına ilişkin değerlendirmelerinde meslek bilgisi temasında görüş belirten 5 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

“Mesleki gelişim programları mesleki bilgi yönünden öğretmenlerin eksik olan mesleki bilgi ve ihtiyaçlarının karşılanmasını, günümüzdeki mesleki gelişimlerin takip edilmesini, mesleki açıdan farklı deneyimler kazandırarak farklı boyutlardan bakmamızı sağlamaktadır.” (Ö9)

“Öğretmenlerin rehberlik, pedagojik becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlar” (Ö6).

“Mesleki eğitimin amaçlarına göre eğitim verilmiştir, kazanımlar olumludur” (Ö3).

“...mesleki gelişimine katkıda bulunuyor. Mesleğe uzun yıllarını vermiş tecrübeli öğretmenler yeni gelişmelerden haberdar ediliyor” (Ö1).

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarının mesleki bilgi yönünden kazanımlarına ilişkin değerlendirmelerinde alan bilgisi temasında görüş belirten 4 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

Ö2, “İsteyerek gidilen eğitimler okul hayatında daha verimli oluyor”,

Ö7, “Öğretmenler arası iletişim, yapılan etkinliklerle güçlendirilmiştir. Şöyle ki; Birbirine selam vermek istemeyen öğretmenler uygulanan etkinliklerle mecburen iletişime geçmiştir, olumlu yansımaları olmuştur. Böylelikle karşılaşılan sorunlar, çözümler ve öneriler ile kaynaşma olmuştur”,

Ö10, “Ders işlenişinde uygulanacak farklı yöntem ve teknikler öğrenilmiş, uygulanmıştır”.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarının mesleki bilgi yönünden kazanımlarına ilişkin değerlendirmelerinde mevzuat bilgisi temasında görüş belirten 3 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

Ö12, “...öğretmenlerimizin çoğunluğunun katıldığı kişisel ve mesleki gelişim eğitimlerinde alan veya mevzuat bilgisi verilmemektedir. Birçok öğretmenimizin bu bilgileri alabileceği mesleki eğitim programları olması gerektiği kanaatindeyim”,

Ö3, “Öğretmenlerin ihtiyaç analizlerine göre belirlenen mesleki-kişisel gelişim ihtiyaçları tüm öğretmenlerin desteklenmesi ve yetişmesini sağlamaktadır”.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarının mesleki bilgi yönünden kazanımlarına ilişkin değerlendirmelerinde öneri olarak görüş belirten 3 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

“Mesleki gelişim programları mesleki bilgi yönünden öğretmenlerin eksik olan mesleki bilgi ve ihtiyaçlarının karşılanmasını, günümüzdeki mesleki gelişimlerin takip edilmesini, mesleki açıdan farklı deneyimler kazandırarak farklı boyutlardan bakmamızı sağlamaktadır.” (Ö9)

“Mesleki gelişim programları standart bir program olarak değil öğretmen ihtiyaçlarıyla bağlantılı olacak şekilde (branş/sınıf temelli) tasarlanabilir.” (Ö5).

“Öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu öğrenim yöntemi söz sahibi olabilecekleri ve değerlendirmeye katılabilecekleri bir yöntemle geliştirilebilir.” (Ö11).

“Resen eğitime atamalar ise katılanlar için verimden çok eziyet olarak kabul ediliyor” (Ö1).

Elde edilen bulgulardan katılımcıların mesleki gelişim programını mesleki bilgi ve alan bilgisi açısından yararlı buldukları ve deneyimlerini artırma yönünde olumlu düşündükleri düşünülmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin mevzuat hâkimiyeti boyutunun daha çok

eğitimlere alınması bu alandaki yeterlik düzeylerini arttıracak fikrini desteklemektedir. Ancak standart programlarla sınırlandırılan eğitimlerin verimlilik açısından yetersiz kaldığı, öğretmenlerin istekleri dışında alındıkları eğitimlerin amacına ulaşmadığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin ihtiyaçlarının tespitine yönelik olarak yapılabilecek analiz çalışmalarının gelecek programlar açısından faydalı olacağı düşünülebilir.

### 3.3. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Programlarının Mesleki Beceri Yönünden Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarının mesleki beceri yönünden kazanımlarına ilişkin değerlendirmelerinde eğitim-öğretim sürecini planlama temasında görüş belirten 6 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

Ö2, "...zamanı planlamada ve sınıf yönetimi konusunda fayda sağlıyor",

Ö12, "Aday öğretmenlerin adaptasyonunu ve alan değişikliği yapan öğretmenlerin mesleğe intibakını sağlar".

Ö 4, "Öğretmenlerin bilgi ve becerilerini artırmayı, onlara yeni anlayışlar kazandırmayı, öğrencilerinin daha nitelikli öğrenmelerine ve böylece mesleklerini dinamik bir şekilde sürdürmelerini sağlar".

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarının mesleki beceri yönünden kazanımlarına ilişkin değerlendirmelerinde uygun öğrenme ortamları oluşturma temasında görüş belirten 4 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

"Derslerde uyguladığımı yararlı dönütler aldığımı söyleyebilirim" (Ö6).

"...sınıfımıza uygun olanları seçerek yıl boyunca uyguladım. Öğrencilerimiz uygulamayı benimsediler ve çok verimli çalışmalar yaptılar" (Ö8).

"İş bölümü, materyalleri paylaşım, grup içinde birbirine fırsat verme ve destekleme gibi olumlu kazanımları yaparak - yaşarak deneyimlediler. Böylelikle 'ben' kavramı değil 'biz' kavramının önemini öğrenmiş oldular" (Ö10).

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim programlarının mesleki beceri yönünden kazanımlarına ilişkin değerlendirmelerinde ölçme ve değerlendirme temasında görüş belirten 3 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

Ö2, "Farklı bakış açıları kazandırarak daha verimli eğitim öğretim ortamı oluşturmada yardımcı olur",

Ö12, "Geleneksel eğitim-öğretim sürecinden kurtularak modern ve yenilikçi bakış açısı kazandırmaktadır".

Ö7, "Ölçme değerlendirme konusunda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sayısının artması gerektiğini düşünüyorum. Bunun eğitim sistemimiz için bir ihtiyaç olduğunu düşünmekteyim. Çünkü ölçme ve değerlendirme çok geniş bir yelpazedir, ancak dar kalıplara sıkıştırılarak uygulanmaktadır".

Ö12, "...diksiyon becerisine katkısı ile eğitim öğretime olumlu katkı sağlıyor".

Elde edilen bulgulardan katılımcıların mesleki gelişim programını mesleki becerilerine olan olumlu katkılarından dolayı geliştirici olarak gördükleri fikrine varılabilir. Öğretmenlerin mesleki gelişim programlarında edindikleri deneyimleri hem birbirleriyle paylaştıkları hem de öğrencilerinin düzeylerine göre sınıf etkinliklerinde yer vererek eğitim-öğretime zenginlik kattıkları

düşünülebilir. Bu programlar ile mesleki adaptasyon sürecinin sağlıklı olarak tamamlandığı ve edinilen mesleki becerilerle farklı bakış açıları kazandıkları söylenebilir.

### 3.4. Öğretmenlerin Yenilenen Mesleki Gelişim Programlarını Önceki Programlardan Farkı Yönünden Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarının önceki programlardan farkına ilişkin değerlendirmelerinde benzer olduğu yönünde görüş belirten 3 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

“Önceki programlara daha dinamik, kapsayıcı, yenilikçi, mesleki gelişim programları oluşturulmasına rağmen hala bazı eğitim faaliyetlerinin düz anlatımlarla geçirtilerek, biz öğretmenler için verimsiz olarak geçmektedir” (Ö12).

“Çağın gidişatı doğrultusunda yenileşmeye gidilmemesinden dolayı hala eğitimlerin yüz yüze yapılması, kontenjan sınırlaması probleminin yaşanmasına neden oluyor” (Ö8).

“Yenilenen mesleki gelişim programları önceki programlara göre mesleki gelişim programlarının belirlenmesi, planlanması ve uygulanması sürecinde bazı farklılık göstermekte iken mesleki gelişim programının amacı bakımından benzerlik göstermektedir” (Ö2).

Sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarının önceki programlardan farkına ilişkin değerlendirmelerinde farklı olduğu yönünde görüş belirten 12 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

Ö1, “Hantallıktan ve statükodan kurtarıyor. Süreci esas aldığı için hep yenilenmeyi gerektiriyor”.

Ö11, “Öğretmenlerimiz bu programa göre sadece okulda değil, okul dışında da öğrenme fırsatını geliştirebilmekte; sosyal, sportif ve kültürel etkinliklere katılabilmektedir”.

Ö6, “Yeni mesleki gelişim programları önceki programlara göre nitelikli öğretmen ve eğitim için yenilikler getirmiştir. Özellikle gelişen teknolojik gelişmelerin eğitim sürecine dâhil edilerek eğitimde kullanılması yönünde çok olumlu gelişmeler yaşanmasına katkıda bulunmaktadır”.

Ö4, “Son yıllarda katıldığım bu uygulamalarda öğretmenlerin öğrenme ve öğretme süreçleriyle ilişkili sadece bilgilerinin geliştirilmesi amaçlanmamış, mesleki beceri, değer ve tutumlarının da iyileştirilmesi önemszenmiştir”.

Ö9, “Yenilenen Mesleki eğitim programında en belirgin özellik öğrenme sürecinde herkesin aktif olması ve etkinliklere daha fazla yer verilmesi”.

Ö5, “... benzer konuların tekrarlandığı programlar yer almakta ve genellikle anlatım-sunu şeklinde geleneksel yöntem ve tekniklerle verilirken yenilenen mesleki gelişim programları öğretmenlere yapılan ihtiyaç analizin e göre belirlenerek daha çağdaş yöntem ve tekniklerle öğretmenlerin sürece daha aktif katılımıyla gerçekleşmesi açısından farklılık göstermektedir”.

Ö2, “Yenilen mesleki gelişim programlarında etkinlik temelli öğretim yöntemi başarılı bir şekilde uygulanmaktadır”.

Ö12, “Süreç boyunca öğretmenlerin kendi tecrübeleri üzerinden yansıtıcı düşünmeye sevk edilmesi, uygulama, aktif öğrenme ve iş birliğine dayalı öğrenme ortamlarının oluşturulmasına dikkat edilmiştir”.

Ö7, “Yeni programla birlikte hayatımıza giren çevrimiçi (online) eğitim ile mesafe sorunu yaşamadan ülkemizin her köşesinden bir meslektaşımızla bir arada eğitim alma fırsatı bulduk”.

Elde edilen bulgulardan, katılımcıların yenilenen mesleki gelişim programının önceki programlarla olan benzerlik ve farklılıklarına ilişkin görüşlerine göre yeni mesleki gelişim programına olan bakış açılarının olumlu yönde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görüşlerinden yola çıkılarak, süregelen programın tam olarak amacına ulaşamadığı fikrinde uzlaşılrken, yeni programın teknolojik gelişmelerle paralel olarak aktif katılımlı, yenilikçi ve eğitimin kalitesini yükseltici özellikte olduğu sonucuna varılabilir.

### 3.5. Öğretmenlerin Yenilenen Mesleki Gelişim Programını Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Vizyon Belgesindeki Amaçlara Uygunluğu Yönünden Değerlendirmesine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarını, Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Vizyon Belgesine uygunluğuna ilişkin değerlendirmelerinde olumlu görüş belirten 7 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

“... kesinlikle çok yönlü ve gelişimsel olduğunu düşünüyorum” (Ö 1).

“Eğitimde uygulanan etkinliklerde görüyoruz ki; öğretmenlere ‘ ben’ değil ‘ biz ‘ kavramını vermeye çalışıyorlar. Benim okulum, benim sınıfım, benim öğrencim... Bu düşünce olduğu sürece eğitimde başarı olmaz, diye düşünüyorum. 2023 Vizyonunda tam da istenen budur. Bu yüzden mesleki gelişim programları uygundur, daha da iyi olmalıdır” (Ö2).

“2023 Vizyonunun gerçek hedef kitlesi olan öğretmen, yenilenen mesleki gelişim programları ile kendisini de yenilemelidir” (Ö 8).

“Amaçlara uygun olduğunu düşünüyorum. Mesleki eğitim verilirken uygulayıcının tutumu öğretmenin sınıfındaki tutumunu da şekillendirebilir” (Ö 5).

“Vizyon belgesinde insan kaynaklarını planlayan madde ile öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yeniden ele alındığı görülmektedir” (Ö 3).

“MEB'in 2023 Eğitim Vizyonu hedefleri doğrultusunda öğretmenlerin bireysel mesleki ve alan gelişimlerinin desteklenmesine yönelik etkinlik temelli uygulamaya dayalı hazırlanan mesleki gelişim programı amacına uygun” (Ö10).

“Öğrencilerimizin bu sistem içerisinde ortak paydayı temsil etmeleri, öğrenci-ebeveyn-öğretmen ve okulun temel unsur olmaları amaçlara uygunluğu açısından ortak noktayı göstermektedir” (Ö8).

Sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarını, Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Vizyon Belgesine uygunluğuna ilişkin değerlendirmelerinde olumsuz görüş belirten 1 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

Ö7, Yenilenen mesleki gelişim programları Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Vizyon Belgesindeki amaçlara uygun olarak planlanmaktadır. Ancak uygulama esnasında eğitimcilerden kaynaklı olarak program amacından sapabilmektedir”.

Sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarını, Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Vizyon Belgesine uygunluğuna ilişkin değerlendirmelerinde öneri belirten 1 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

“Mesleki gelişim programlarının amaçlarının gerçekleşebilmesi için ‘ Mutlu Öğretmen Mutlu Çocuklar ‘ vizyonunu da eklersek bu iş olur” (Ö 2).

Elde edilen bulgulardan katılımcıların yenilenen mesleki gelişim programını Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Vizyon Belgesindeki amaçlara uygunluğu açısından olumlu gördükleri düşünülebilir. Öğretmenler bu vizyonun temel ilkelerinin yeni mesleki gelişim programında uygulamaya geçirildiğini ifade etmektedirler. Öğretmen görüşleri incelendiğinde, mesleki

birliktelikten yola çıkılarak, yenilikçi çalışmalarla mesleki gelişimlerinin amacına ulaşacağı fikrine varılabilir. Mesleki gelişim çalışmalarının iç vizyonunun da bakanlığın 2023 vizyonu ile paralel olması önerisi amaca ulaşma boyutunda desteklenebilir. Mesleki gelişimde öğretmen rolünde bulunan öğretmenlerin ise donanımsal açıdan ve tutum boyutunda katılımcılar açısından yeterli olarak nitelendirilebilmesi için gereken insan kaynakları planlamasının doğru yapılmasının önem arz ettiği üzerinde durulabilir.

### 3.6. Öğretmenlerin Yenilenen Mesleki Gelişim Programlarına Yönelik Önerilerine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarına yönelik yaptıkları değerlendirmeler sonucu oluşan önerilerine ilişkin düzenleyici nitelikte görüş belirten 14 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

Ö6, “Gelişim programlarının teorik bilgidan çok pratik ve günlük hayatta kullanılabilir pedagojik uygulamaların tercih edilmesi işlevselliği arttıracaktır”.

Ö4, “Yüz yüze eğitimde ise ortam-bina o eğitime uygun olmalıdır. Kurum yönetimi hazırlıklı ve yardımcı olma niyetinde olmalıdır”.

Ö9, “Uygulamaya dayalı olduklarında etkili oluyor”.

Ö2, “Yapılması düşünülen mesleki gelişim programlarının amacı ve kapsamı çerçeve şeklinde netleştirilip o doğrultuda eğitim planı yapılmalı ve katılımcıların sürece aktif olarak katılmasına fırsat verilecek şekilde uygulanmalıdır”.

Ö10, “... önemli olan bu tespitler ve planlamaların uygulanabilmesi, sürdürülebilirliğinin ve etkinliğinin sağlanabilmesidir”.

Ö1, “Öğretmenlerin meslekî gelişimlerinin önündeki engellerin ortadan kaldırılabilmesi için, hayat boyu öğrenme ve uzaktan eğitim yoluyla sürekli gelişim imkânı sağlanmalı, meslekî eğitimler öğretmenlerin kariyer gelişimleri, özlük hakları, atama ve yükselmelerine katkı sağlamalı, sağlıklı bir kariyer planlaması sistemi oluşturulmalı, öğretmenlerin bilimsel etkinliklere katılımları teşvik edilmeli ve maddî olarak desteklenmelidir”.

Ö5, “Öğretmenlerimizin mesleki olarak geliştirecek konularla ilgili kurs ve seminerlerin uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak mümkünse konunun uzmanı ve başarılı kişiler tarafından verilmesi çok daha etkili olacaktır”.

Ö12, “Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerinde fayda sağlayan kurs, seminer, konferans vb. faaliyetlerde gerçek başarı hikâyelerine yer verilmesi, bizim içimizden başarı hikâyelerine sahip öğretmenlerimizin deneyimlerinin anlatılmasına yer verilmesinin gerekliliğine ve etkisine inanmaktayım”.

Ö7, “Ayrıca yüz yüze eğitimlerin yanında uzaktan eğitim faaliyetlerine yer verilmelidir. Özellikle öğretmenlerimizin mesleki çalışmalar döneminde bu uzaktan eğitimlere yer verilebilir”.

Sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarına yönelik yaptıkları değerlendirmeler sonucu oluşan önerilerine ilişkin görüş belirten 6 kod tespit edilmiştir. Katılımcılar bu konudaki düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir:

“Özellikle uzaktan eğitim içerikleri çok uzun. ” (Ö 11 ).

“Yapılması düşünülen mesleki gelişim programlarının süresi iyi belirlenmeli” (Ö 8).

“Eğitimlerin zamanının aniden haber verilmesi, okulla birlikte yürütülmesi uygun değil” (Ö12).

“Ayrıca kalabalık toplantı ve seminerler şeklinde yürütülen eğitimler etkili değil” (Ö3).

“Öğretmeni boş bırakmamak, istatistiki verileri artırmak için düzenlenmemeli ” (Ö 6).

“Eğitici öğretmenlerin nitelikli olması, kendilerini verecekleri eğitim konusunda tam olarak yetiştirmiş olması ve eğitim ortamlarının uygunluğu, özellikle öğretmenlerimiz tarafından ilgi gören eğitimlerin kontenjanlarının artırılması gerektiğini düşünmekteyim” (Ö 2 ).

Elde edilen bulgulardan katılımcıların yenilenen mesleki gelişim programına yönelik olarak görüşleri yeni düzenlemeler getirilmesi ve mevcut problem durumlarının kaldırılması şeklinde gruplaşmaktadır. Bu kapsamda öğretmenlerin kalabalık gruplarla, uygun olmayan fiziki koşullarla ve alanında yetkin olmayan kişilerle yapılan mesleki gelişim programları ile ilgili çözüm bekledikleri söylenebilir. Ayrıca ders saatleriyle çakışan ya çalışma saatlerine ek olarak görüşleri alınmadan düzenlenen mesleki çalışmalardan da beklenen verimi alamadıkları gözlenmektedir. Mesleki gelişim eğitimlerinin yeterli sürede, istekli öğretmenlerle, aktif katılımı engellemeyecek kadar katılımcıyla, ortak uygun zamanlarda, alanında uzman kişilerce verilmesinin öğretmene mesleki gelişimi açısından büyük oranda katkı sağlayacağı fikrine erişilebilir.

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programlarına yönelik olarak yaptıkları değerlendirmelere ilişkin temalar, alt temalar ve belirlenen kodlar şu şekilde olduğu belirlenmiştir. Belirlenen temalar şu şekildedir:

- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Değerlendirilmesi
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Mesleki Bilgi Kazanımları
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Mesleki Beceri Kazanımları
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Öncekilerden Farkı
- Yenilenen Programının 2023 Vizyonuna Uygunluğu
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programına Yönelik Öneriler

Araştırmada belirlenen temalar bağlamında 17 alt tema belirlenmiştir. Alt temaların temalara göre dağılımının şu şekilde olduğu belirlenmiştir:

- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Değerlendirilmesi
  - Olumlu Yönleri
  - Olumsuz Yönleri
  - Öneriler
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Mesleki Bilgi Kazanımları
  - Meslek Bilgisi
  - Alan Bilgisi
  - Mevzuat Bilgisi
  - Öğretmenlerin Önerileri
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Mesleki Beceri Kazanımları
  - Eğitim-Öğretim Sürecini Planlama
  - Uygun Öğrenme Ortamları Oluşturma
  - Ölçme ve Değerlendirme
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Öncekilerden Farkı
  - Benzerlikler
  - Farklılıklar
- Yenilenen Programının 2023 Vizyonuna Uygunluğu
  - Olumlu

- Olumsuz
- Öneri
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programına Yönelik Öneriler
  - Düzenlemeler
  - Sınırlılıklar

Araştırmada belirlenen temalar ve alt temalar bağlamında aşağıda sıralanan kodlara ulaşmıştır:

- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Değerlendirilmesi
  - Olumlu Yönleri
    - Öğretimin niteliğini artırması, faydalı, çok kişiye hitap etmesi, yeteneklere cevap vermesi, teknolojik gelişimlere uyumu kolaylaştırması, mesleki gelişimi desteklemesi, yeniliklerle örtüşmesi, verimliliği artırması, umut verici görülmesi, başarılı bulunması, üst görevlere hazırlaması, bireysel gelişimi desteklemesi
  - Olumsuz Yönleri
    - Prosedürler içinde kısıtlı kalması, hedefine ulaşamaması, olumsuz öğretmen tutumları, kalabalık sınıflar, olumsuz yönetici tavırları.
  - Öneriler
    - Eğitim sürelerinin uygunluğunun ayarlanması
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Mesleki Bilgi Kazanımları
  - Meslek Bilgisi
    - Pedagojik ihtiyaçları karşılaması, rehberlik becerilerini geliştirmesi, bakış açısını geliştirmesi, mesleki deneyimi artırması, mesleki gelişime katkısı
  - Alan Bilgisi
    - Okulda verimliliği artırması, öğrenme sürecini zenginleştirilmesi, yeni gelişmeleri aktarması, iletişimi artırması
  - Mevzuat Bilgisi
    - Amaçlara uygunluğu, alan ve mevzuat bilgilerine de yer verilmesi, öğretmenlerin yetiştirilmesi
  - Öğretmenlerin Önerileri
    - Standart programlarla sınırlandırılmaması, ihtiyaç analizinin yapılması, resen eğitimlerin istenmemesi
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Mesleki Beceri Kazanımları
  - Eğitim-Öğretim Sürecini Planlama
    - Zamanlama, sınıf yönetimi, nitelikli öğrenme, mesleki fayda, mesleki adaptasyon, mesleki intibak
  - Uygun Öğrenme Ortamları Oluşturma
    - Sınıf etkinliklerinde kullanma, iş bölümü, paylaşım, grup çalışması
  - Ölçme ve Değerlendirme
    - Farklı bakış açısı, yeni anlayışlar kazandırma, diksiyon becerisine katkısı
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programının Öncekilerden Farkı
  - Benzerlikler
    - Yüz yüze eğitim, klasik eğitim yöntemleri, programın amacı
  - Farklılıklar
    - Uzaktan eğitim, aktif katılım, nitelikli eğitim, yenileşme süreci, okul dışı öğrenmeler, teknolojinin dâhil edilmesi, mesleki gelişimi desteklemesi,



yenilikçi mesleki tutum, ihtiyaca yönelik olması, etkinlik temelli olması, aktif öğrenme, işbirliği

- Yenilenen Programının 2023 Vizyonuna Uygunluğu
  - Olumlu
    - Ok yönlü, gelişimsel, birlikteliğe dönük, yenilikçi, amaca uygun, insan kaynakları planlaması, ortak paydayı temsil etmesi
  - Olumsuz
    - Eğitimci sorunu
  - Öneri
    - Vizyon desteği
- Yenilenen Mesleki Gelişim Programına Yönelik Öneriler
  - Düzenlemeler
    - Pratiğe dönüşlüğü, fiziki koşulların uygunluğu, kişisel tutumlar, aktif katılım desteği, çerçeve plan, sürdürülebilirlik, kurumsal iş birliği, kariyer imkânı, katılım teşviki, ekonomik destek, mesleki yeterlik, alan uzmanlığı, örnek olay aktarımı, uzaktan eğitim
  - Sınırlılıklar
    - Eğitim sürelerinin uzunluğu, zaman yapılandırılması, çakışma yaşanması, kalabalık gruplar, amaca uygunluk, kontenjan sınırlaması

Tablodaki verilere dayanarak, sınıf öğretmenleri yenilenen mesleki gelişim programlarına yönelik olarak, en çok mesleki ve bireysel gelişimlerine destek olması yönünden katkı sağladığını belirtmişlerdir. Yenilenen mesleki gelişim programları kıdemli öğretmenler için umut verici nitelikte belirtilirken, yeni öğretmenler için öğretimin niteliğini arttırmada, mesleğe adapte olma sürecinde ve yeni üst görevlere hazırlamada yol gösterici olarak nitelendirilmiştir. Yenilenen mesleki gelişim programlarında edinilen deneyimlerin eğitim-öğretim süreci boyutunda; okulda verimliliği arttırdığı, öğrenme sürecini zenginleştirdiği, sınıf yönetimine yeni anlayışlar kazandırdığı, alan bilgisine ait yeni gelişmelerin öğrenilerek mevcut çalışmalara ek olarak sınıf etkinliklerinde kullanılma imkânı sunduğu şeklinde öğretmenlere mesleki fayda getirdiği görülmektedir.

Yenilenen mesleki gelişim programlarına katılan sınıf öğretmenleri programın geniş bir kitleye ulaştığı ve birlikteliğe dönük olarak öğretmenler ve öğrenciler arasında iletişimi arttırdığı yönleriyle başarılı bulunmaktadır. Yenilenen programın yeni teknolojiyle entegre edilmesi, mesleki yeniliklerle örtüşmesi, bireysel yeteneklere cevap vererek geliştirilmesine imkân tanınması, teknolojik ve akademik gelişimlere uyumu kolaylaştırması, pedagojik ihtiyaçları karşılaması özellikleri; öğretmenlerin kendilerini yetiştirme ve geliştirme sürecine çok yönlü ve yenilikçi bir bakış açısıyla destek olmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinden alınan görüşlerden yola çıkılarak yenilenen mesleki gelişim programlarına yönelik olarak henüz bu değişime ayak uyduramayan okul yöneticilerin olumsuz tavırları, geleneksel düzeni savunan ve değişime direnen olumsuz öğretmen tepkileri, konu hakimiyetinde yeterli bulunmayan eğitimciler, programın bazı noktalarda prosedür engeline takılarak kısıtlandırılması, talebin fazla olması nedeniyle ihtiyaçlara cevap verebilmek için oluşturulan kalabalık eğitim ortamları programın hedefine tam olarak ulaşması noktasında görülen engeller olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, sınıf öğretmenlerinin yenilenen mesleki gelişim programına yönelik görüşlerinin olumlu olduğu gözlenmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı 2023 Eğitim Vizyonu Belgesinde yer alan 21. yüzyıl becerilerine yönelik olarak bireysel ve mesleki

gelişime ilişkin farkındalık ve yetkinlik kazandırılmasına dair çalışmalar düzenlenmesi ifadesi ile aynı belgede yer verilen öğretmenlerin gerçek üretim ortamlarında mesleki gelişimlerinin sürekli destekleneceği ifadesi araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Bu bağlamda araştırma sonuçlarından yola çıkılarak ulaşılan öğretmenlerin görüşleri yenilenen mesleki eğitimlerin kendilerine yenilikçi bir bakış açısı kazandırdığı, mesleki alanda gelişimlerini sağladığı, alan hakimiyeti konusunda yeni gelişmelere kolay uyum sağlayarak kendilerini revize ettikleri, edindikleri deneyimler ve kazanımları eğitim ortamlarına taşıyarak paylaşımına devam ettikleri yönündedir.

Öğretmenlerin bilgi ve teknoloji konularındaki değişim, gelişim ve yenilikleri yakından takip etmeleri, eğitim ortamlarına uyarlayarak aktif kullanmaları ve bu süreci benimsemeleri önem arz etmektedir. Bilgi ve teknolojiyi kullanım alanlarında yetkinliği bulunmayan öğretmenler için hizmet içi eğitimler planlanarak, belirtilen konu alanlarında eksiklerini tamamlamaları amaçlanmalıdır. Bu sayede öğretmenlerin eğitim ve öğretim ortamlarında teknolojiden daha fazla verim almalarını, öğretmenlerin öğrencileri için kalıcı ve etkili eğitim etkinlikleri sunmalarına imkân tanıyacaktır (Sabancı ve Şahin, 2007).

Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğüne hazırlanan öğretmenlerin 2019 Kasım dönemi mesleki çalışma programındaki mesleki çalışmaların amaçları kısmında yer verilen eğitim-öğretimin niteliğini geliştirmek ve verimliliğini arttırmak, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak, öğretmenlerin bireysel gelişimlerine katkı sağlamak ifadeleri mesleki çalışmaların hedef kitlesi konumundaki öğretmenler ile yapılan araştırma sonucunda elde edilen bilgiler ile bire-bir örtüşmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler mesleki gelişim programlarına katılmalarının bireysel ve mesleki alanda gelişimlerine büyük oranda katkı sağladığını, yeni becerilerinin eğitim-öğretimin kalitesini, niteliğini ve verimliliğini arttırmada kendilerine destek olduğunu belirtmişlerdir.

Millî Eğitim Bakanlığınca hazırlanan 2019-2023 Stratejik Planında, öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerini sağlamak için hizmet içi eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması ve hizmet içi eğitimler düzenlenmesi maddesi yer almaktadır. Bu kapsamda hazırlanan ve yenilenen mesleki gelişim programlarına dâhil olan araştırmaya konu olan sınıf öğretmenlerinden elde edilen araştırma bulguları stratejik planda yer alan verilerle uyumlu yöndedir. Elde edilen görüşler stratejik planın amacına ulaştığını destekler niteliktedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında şu önerilerde bulunulabilir:

- Mesleki gelişim programlarının içerik belirleme aşamasında, ilgili alan öğretmenlerine yönelik olarak ihtiyaç analizleri düzenlenebilir. Böylece eğitimler öğretmenlerin beklentilerine cevap vererek eksikliklerini tamamlayabilir ve program bu sayede hedefine daha yüksek oranda ulaşabilir.
- Mesleki gelişim programlarında eğitici rolünde görev alacak olan öğretmenlerin alan ve konu hâkimiyetleri konusunda yeterli donanıma sahip olmaları, eğitim verilecek kurum yöneticilerinin daha ılımlı tutum sergilemeleri yönünde alınacak önlemler programın kalitesini arttırabilir.
- Mesleki eğitimlerde yer verilen konu başlıklarının standartlar ve çerçeve planlar dışına çıkılarak pratiğe dönük, aktif katılım desteği veren, kariyer imkânına hazırlayan programlardan da seçilmesi, süregelen olumsuz ve isteksiz öğretmen tavırlarının değişmesine ve düzelmesine imkân tanıyabilir.
- Mesleki gelişim programlarına katılımcı belirlenirken resen görevlendirmelerin yapılmasının yerine tercihe istekli katılımcılar arasından seçilmesi kişisel tutumların olumluya dönüşmesini destekleyebilir.

- Mesleki eğitimde programın süresinin uzunluğunun ayarlanırken, eğitim içeriği de göz önünde bulundurularak katılımcıların ilgi ve dikkatlerinin dağılmayacağı uzunlukta ayarlanması sürdürülebilirlik konusunda yardımcı olabilir.
- Mesleki gelişim programında yer alan farklı eğitim konularının zamansal olarak birbirleriyle çakışması sorununun yaşanabileceği göz önünde bulundurularak, aynı programların alternatif zamanlarda zaman yapılandırılmalarının sağlanarak katılımcıların tercihlerini sınırlandırmalarının önüne geçilebilir.
- Mesleki gelişim programlarında sıklıkla karşılaşılan kalabalık gruplar sorununun çözümüne yönelik olarak, daha fazla eğitimci görevlendirilmesine gidilerek etkileşimin arttığı küçük gruplarla süreç planlamasının yapılması yararlı olabilir.
- Mesleki gelişim programlarının tercihi noktasında, katılımcının eğitim alanına fiziki uzaklıkta bulunması ya da kontenjan sınırlaması nedeniyle programa dahil olamaması sıkıntılara yönelik online eğitim planlaması yoluna gidilebilir.
- Mesleki gelişim programlarının hedef kitlesi olan öğretmenlerin programa katılımları konusunda katılım teşviki çalışmalarının artırılması, maddi ve manevi ödüllendirmelerin yapılması ve şartlar dâhilinde katılıma ekonomik desteğin de verilmesi düşünülebilir.

## KAYNAKÇA

- Alkan, C. ve Hacıoğlu, F. (1995) *Öğretmenlik Uygulamaları* (1. Baskı). İstanbul Alkım Yayınevi.
- Aydın, İ. (2014). *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Başaran, İ. E. (1994). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Ekinoks.
- Binici B. (2010). İlköğretim okullarında uygulanan mesleki çalışmalarda (Seminer Dönemi) Yaratıcı Drama Uygulamasının Öğretmenlerin İletişim Becerilerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Boydak Özan, M. ve Dikici, A. (2001). Hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2(11), 225-240.
- Celep, C. (2007). Eğitim bilimine giriş. C. Celep (Editör). *Meslek olarak öğretmenlik*. Ankara: Anı
- Craft, A. (2002). *Continuing professional development: A practical guide for teachers and schools*. Routledge (2002).
- Creswell, J.W. (2016). Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve nitel araştırma deseni. M.Bütün ve S.B.Demir (Çev.Edt.), Ankara: Siyasal.
- Çelikten, M. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Durmuş, C. (2013). Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik görüşlerinin incelenmesi (Yüksek lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Earley, P., & Bubb, M. S. (2007). *Leading and managing continuing Professional development: Developing people, developing schools*. Paul Chapman Publishing.
- Erkul, H. (1997). *Eğitimde Kalkınma ve Öğretmen*. Çağdaş Eğitim Yayınları
- Ertürkmen, M. A., Kaplan, & S., Ünsal, N. (2012). *Dünden Bugüne Hizmet İçi Eğitim*. Ankara. <http://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/ekitap/index.html#/0>
- Fındıkçı, İ. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa.

- Gözütok, F. D. (1995). *Öğretmenlerin Demokratik Tutumları*. Ankara: Ekin Yayıncılık.
- Guskey, T. R. (1994). Results-oriented professional development: In search of an optimal mix of effective practices. *Journal of Staff Development*, 15(4), 42-50. Erişim adresi: <https://eric.ed.gov/?id=EJ497011>
- Halis, M. (1999). Yönetim ve örgüt yapıları açısından israf faktörleri. *Yeni Türkiye Kalite Özel Sayısı*, 5(26), 21-32.
- Kahyaoğlu R. (2019). Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, E. (2007). Eğitim bilimine giriş. C. Celep (Editör). *Öğretmenlik mesleğini etkileyen etmenler*. Ankara: Anı, ss. 75–95.
- Kış, A. (2007). Eğitimci çalışma grup modelinin kaynaştırılmış sınıflarda çalışan Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine etkisinin incelenmesi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, İ.; Saban, A. ve Akbaşlı, A. (2004). Göreve Yeni Başlayan Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Güçlükler. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Sayı: 38, ss.226-277.
- Librera, W. L., Eyck, R.T., Dolan, J., Brady, J. ve Aviss-Spedding, E. (Ed.). (2004). New Jersey professional standards for teachers and school leaders. New Jersey: New Jersey Department of Education. <http://www.state.nj.us/njded/profdev/profstand/>
- MEB. (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri. [https://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_12/11115355\\_YYRETMENLYK\\_MESLE\\_YY\\_GENEL\\_YETERLYKLERY.pdf](https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLE_YY_GENEL_YETERLYKLERY.pdf), 31/12/2023.
- MEB (2018). 2023 Eğitim Vizyon Belgesi <http://2023vizyonu.meb.gov.tr/>, 10/05/2023.
- MEB (2019a). Öğretmenlerin 2019 Eylül Dönemi Mesleki Çalışma Programı. [https://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2019\\_08/27223657\\_2019-2020-eylul-mesleki-calisma-programi.pdf](https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_08/27223657_2019-2020-eylul-mesleki-calisma-programi.pdf), 01/05/2023.
- MEB (2019b). 2019/9 sayılı genelge. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2014.pdf>, 08/04/2020.
- MEB (2019c). Öğretmenlerin 2019 Kasım Dönemi Mesleki Çalışma Programı. [http://eskisehirsekerilkokulu.meb.k12.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/26/14/708334/dosyalar/2019\\_10/21100524\\_kasYm.pdf](http://eskisehirsekerilkokulu.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/26/14/708334/dosyalar/2019_10/21100524_kasYm.pdf), 01/04/2020.
- MEB (2019). Strateji Geliştirme Başkanlığı Milli Eğitim Bakanlığı, 2019-2023 Stratejik Planı. [http://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2019\\_11/22154626\\_Milli\\_EYitim\\_BakanlYYY\\_2019-2023\\_Stratejik\\_PlanY.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_11/22154626_Milli_EYitim_BakanlYYY_2019-2023_Stratejik_PlanY.pdf), 11/05/2020.
- Mentiş Taş, A. (2004). Sosyal bilgiler öğretmenliği eğitimi program standartlarının belirlenmesi. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 28-51.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>, 24/04/2020.
- Odabaşı, H. F. ve Kabakçı, İ. (2007). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde bilgi ve iletişim teknolojileri. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu, Bakü, Azerbaycan.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (2004). Learning for Tomorrow's World First Results from PISA 2003. "The Learning Environment and the Organisation of Schooling."
- Okçabol, R. (2005). *Öğretmen Yetiştirme Sistemimiz*. Ankara: Ütopya Yayınevi.

- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları*. Seta Analiz.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. M.Bütün ve S.B.Demir (Çev.Edt.), Ankara: Pegem Akademi.
- Sabancı, A. ve Şahin, A. (2007). Denetmenlerin, öğretmenlik yeterlik alanları açısından devlet ilköğretim okulu sınıf öğretmenlerine rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 32(145), 85-95.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 58(1), 40-41.
- Şişman M. (2003). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Taymaz, H. (1992). *Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İkeler, Yöntemler*, Ankara: Pegem Yayınları
- Taymaz, H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim*. Ankara: TAKAV Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası.
- Tevhidi Tedrisat Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.430.pdf>, 05/05/2020.
- Ünal, S. (1999). Geleceğin Okulu. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:141, Ankara.
- Yetim, A. A. ve Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2), 541-550.