

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI



**MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ  
ÖĞRETMENLER TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ  
ÖRNEKLEMİ**

Yüksek Lisans Tezi

GÜLİN SEVİ GENÇ

İstanbul, 2015

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI



**MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ  
ÖĞRETMENLER TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ  
ÖRNEKLEMİ**

Yüksek Lisans Tezi

GÜLİN SEVİ GENÇ

Danışmanı

Yard. Doç. Dr. Ganime AYDIN

İstanbul, 2015



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

**Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi**

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı Y1212.041307 numaralı öğrencisi **Gülin Sevi GENÇ** 'in "MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ÖĞRETMENLER TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ ÖRNEKLEMİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 18.12.2014 tarih ve 2014/31 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **aybırhçi** ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak **kobul**.....edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :09/01/2015

1)Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Uğur TEKİN

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Cem KİRAZOĞLU

.....  
.....  
.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

## ÖN SÖZ

Öğretmenler, sahip oldukları ve sürekli üzerine yenilerini ekledikleri bilgi ve beceriyi gelecek nesillere aktararak bilginin paylaşılmasını ve gelişmesini sağlayabildikleri ölçüde toplum için kutsal sayılan bu mesleği icra eden bireyler olarak kalabilirler. Gerekli bilgi ve beceriyi bünyesinde barındırmayan ve bunun için gerekli çabayı göstermeyen öğretmenlerin topluma kazandıracakları bireyler ise ulusal ve uluslararası ölçekte göğsümüzü kabartacak neticelerin oluşmasını sağlayabilecek nitelikten uzak olacaktır.

Öğretmenlik mesleği yalnızca lisans düzeyinde alınan eğitimlerle sınırlı kalan bir meslek değildir. Öğretmen kendini geliştirmek adına her türlü fırsatı en iyi şekilde değerlendirmek durumundadır. Bireylerin kişisel çabalarını bir yana koyacak olursak, öğretmenlerin eğitim-öğretim yılı içerisinde katılmak durumunda olduğu nice eğitimler vardır ki mesleki gelişim seminer çalışmaları bu eğitimlerin başında gelmektedir. Genel olarak bakıldığında eğitim-öğretim yılı başında ve sonunda bir aylık süreyi kapsayan bu eğitimler, öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda onlara destek olabilecek eğitimlerin verilebileceği çok uygun bir zaman dilimidir. Bu zamanın verimli kullanımı öğretmenlerin bilgi, birikim ve becerilerini artırıcı, onları destekleyici, eksiklerini görmelerini sağlayıcı bir platformun oluşması bakımından önemlidir. Tüm bu olumlu sonuçları doğurması beklenen seminer çalışmalarının yeterince ciddiye alınmaması, sıkıcı bulunması, zaman kaybı olarak görülmesi ve genel itibari ile “seminer tatili” olarak anılması, eğitimlerin amacına ulaşmıyor olması noktasında hepimizin farkında olduğu acı bir gerçektir.

Çalışmada, mesleki çalışmaların amacına ulaşmasının önündeki engellerin neler olduğu, çalışmaların verimli hale getirilebilmesi adına neler yapılabileceği, öğretmenlerin mesleki becerilerinin artırılmasına yönelik verilecek eğitimlerin oynadığı ve oynayacağı roller ile ilgili düşüncelere yer verilmiştir. Çalışmanın, yapılmakta olan mesleki gelişim seminer

alışmalarının amacına uygun bir şekilde gerçekleştirilebilmesi adına bir yol gösterici olacağı varsayılmaktadır.

Çalışmamın başladığı günden bu güne kadar geçen sürede beni anlayışla destekleyen canım ailem Ramazan GENÇ, Aysel GENÇ ve İlkey Celal GENÇ' e, her zaman hoşgörüsü, güler yüzü ve sabrı ile beni karşılayan, tüm sorularımı uzman görüşü ile cevaplandıran sayın danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN' a, desteğini hiç esirgemeyen ve güven veren nder KAYA' ya, birikimi ve desteği ile varlığını hep hissettiren değerli meslektaşlarım Dilek ÖZGÜL ve Canan KESKİN' e, çalışmama destek veren ve araştırma verilerimi elde etmemde zamanlarını ayıran tüm ğretmen ve yönetici meslektaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Ocak 2015

Gülin Sevi GENÇ

## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER .....	iii
SİMGELER VE KISALTMALAR .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	x
BÖLÜM I .....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU .....	1
1.2. AMAÇ VE ÖNEM.....	8
1.3. VARSAYIMLAR .....	9
1.4. SINIRLILIKLAR.....	9
1.5. TANIMLAR .....	9
BÖLÜM II .....	10
2. KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	10
2.1. ÖĞRETMEN NİTELİKLERİ .....	10
2.1.1. Kişisel Nitelikler .....	11
2.1.2. Mesleki Nitelikler .....	11
2.2. MESLEKİ GELİŞİM .....	15
2.2.1. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmaları.....	15
2.2.2. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının İçerikleri .....	17
2.2.3. Öğretmenlerin Mesleki Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması .....	18
2.2.4. Farklı Ülkelerde Mesleki Eğitim Çalışmaları.....	20
2.2.4.1. Çin’ de Mesleki Eğitim Çalışmaları .....	21
2.2.4.2. Singapur’ da Mesleki Eğitim Çalışmaları .....	22
2.2.4.3. Finlandiya’ da Mesleki Eğitim Çalışmaları .....	23
2.2.4.4. Japonya’ da Mesleki Eğitim Çalışmaları .....	24
2.2.4.5. İsviçre’ de Mesleki Eğitim Çalışmaları .....	24
2.2.5. Türkiye’ de Meslekî Eğitim Çalışmaları .....	25
2.2.5.1. Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları.....	27
2.2.5.2. Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli .....	29
2.2.5.3. Ulusal Öğretim Stratejisi Oluşturma Çalışmaları.....	30

2.2.5.4. Uzaktan Eğitim Çalışmaları .....	30
BÖLÜM III .....	32
3. YÖNTEM.....	32
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	32
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM .....	33
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE VERİLERİN ANALİZİ .....	33
3.3.1. Nitel Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi.....	33
3.3.2. Nicel Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi .....	34
3.3.2.1. “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları .....	34
3.3.2.1.1. Geçerlilik.....	35
3.3.2.1.2. Güvenilirlik.....	37
BÖLÜM IV.....	39
4. BULGULAR.....	39
4.1. NİTEL BULGULAR .....	39
4.1.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	39
4.1.1.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	39
4.1.1.2. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okullara İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	40
4.1.1.3. Katılımcıların Branşlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	41
4.1.1.4. Katılımcıların Hizmet Yıllarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar ..	41
4.1.2. Görüşme Formuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgu ve Yorumlar.. .....	42
4.2. NİCEL BULGULAR.....	47
4.2.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	48
4.2.2. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	49
4.2.2.1. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Amaca Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	49
4.2.2.2. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının İçerik Olarak Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	52
4.2.2.3. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Süreç Açısından Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	54

4.2.2.4. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Görevlendirilen Öğreticilerin Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	56
4.2.2.5. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Uygulanan Yöntem ve Tekniklerin Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	57
4.2.2.6. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Ortam ve Teknik Altyapı Bakımından Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	58
4.2.2.7. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmen İhtiyaçları Açısından Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	61
4.2.2.8. Mesleki Gelişim Seminer Çalışma Sonuçlarının Amaca Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	62
4.2.3. Grupların Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	64
4.2.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	65
4.2.3.2. Medeni Durum Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	67
4.2.3.3. Görev Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	69
4.2.3.4. Alan Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	71
4.2.3.5. Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	72
4.2.3.5.1. Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	73
4.2.3.6. En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	74
4.2.3.6.1. En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	76



4.2.3.7. Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	76
4.2.3.7.1. Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	78
4.2.4. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	79
BÖLÜM V.....	81
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	81
5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	81
5.1.1. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Amaca Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	81
5.1.2. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının İçerik Olarak Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	83
5.1.3. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Süreç Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	85
5.1.4. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Görevlendirilen Öğreticilerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	86
5.1.5. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Uygulanan Yöntem ve Tekniklerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	88
5.1.6. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Ortam ve Teknik Altyapı Bakımından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	89
5.1.7. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmen İhtiyaçları Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	90
5.1.8. Mesleki Gelişim Seminer Çalışma Sonuçlarının Amaca Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	93
5.2. ÖNERİLER .....	95
KAYNAKLAR .....	97
EKLER.....	104
ÖZET .....	123
ABSTRACT.....	125
ÖZGEÇMİŞ.....	127

**SİMGELER VE KISALTMALAR**

<b>akt.</b>	: Aktaran
<b>Ar-Ge</b>	: Araştırma ve Geliştirme
<b>EARGED</b>	: Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi
<b>EBA</b>	: Eğitim Bilişim Ağı
<b>ERG</b>	: Eğitim Reformu Girişimi
<b>HİE</b>	: Hizmet İçi Eğitim
<b>HEDB</b>	: Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı
<b>LMS</b>	: Öğretim Yönetim Sistemi
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>MEM</b>	: Milli Eğitim Müdürlüğü
<b>MEŞ</b>	: Milli Eğitim Şurası
<b>OECD</b>	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>OTMG</b>	: Okul Temelli Mesleki Gelişim
<b>PISA</b>	: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>SPSS</b>	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
<b>TALIS</b>	: Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması
<b>TIMSS</b>	: Uluslararası Matematik ve Fen Eğilimleri Araştırması
<b>UNESCO</b>	: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü
<b>UZEM</b>	: Uzaktan Eğitim Merkezi
<b>vd.</b>	: Ve diğerleri
<b>YEĞİTEK</b>	: Yenilik ve Eğitim Teknolojileri
<b>YEĞİTEK TV</b>	: Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Televizyonu

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo1:</b> İhtiyaç Belirleme Anket Sonuçları ve Mesleki Eğitim Seminerlerinin Karşılaştırılması ile İlgili Veriler. ....	20
<b>Tablo2:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri İle Diğer Alt Faktörler ve Alt Faktörlerin Kendi Aralarındaki İlişkilere Ait Veriler .....	37
<b>Tablo3:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri Bütününe ve Alt Ölçeklerine Yönelik İç Tutarlılık Katsayıları.....	38
<b>Tablo4:</b> Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular.....	40
<b>Tablo5:</b> Katılımcıların Görev Yaptıkları Okullara İlişkin Bulgular .....	40
<b>Tablo6:</b> Katılımcıların Branşlarına İlişkin Bulgular .....	41
<b>Tablo7:</b> Katılımcıların Hizmet Yıllarına İlişkin Bulgular .....	42
<b>Tablo8:</b> Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular .....	48
<b>Tablo9:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Amaca Uygunluğuna İlişkin Bulgular.....	50
<b>Tablo10:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının İçerik Olarak Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular.....	52
<b>Tablo11:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Süreç Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular.....	54
<b>Tablo12:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Görevlendirilen Öğreticilerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular.....	56
<b>Tablo13:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Uygulanan Yöntem ve Tekniklerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular .....	58
<b>Tablo14:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Ortam ve Teknik Altyapı Bakımından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular.....	59
<b>Tablo15:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmen İhtiyaçları Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular.....	61
<b>Tablo16:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışma Sonuçlarının Amaca Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular.....	63
<b>Tablo17:</b> Cinsiyet Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular .....	65

<b>Tablo18:</b> Medeni Durum Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular .....	67
<b>Tablo19:</b> Görev Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular .....	69
<b>Tablo20:</b> Alan Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular .....	71
<b>Tablo21:</b> Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular .....	72
<b>Tablo22:</b> Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamli Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgular.....	73
<b>Tablo23:</b> En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular.....	75
<b>Tablo24:</b> En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamli Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgular.....	76
<b>Tablo25:</b> Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular .....	77
<b>Tablo26:</b> Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamli Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgular.....	78
<b>Tablo27:</b> Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgular .....	79

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Karma Yöntem Araştırma Desenin Prototip Modeli: Keşfedici Sıralı Desen .....	32
--	----

## BÖLÜM I

### 1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırma ile ilgili problem durumu, araştırmanın amacı araştırmanın önemi, araştırma ile ilgili varsayımlar, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırma ile ilgili bazı tanımlara yer verilmektedir.

#### 1.1. PROBLEM DURUMU

Türk Milli Eğitiminin genel amaçları doğrultusunda, öğrencilerde istendik davranış değişikliği meydana getirmek ve öğrencilerin akademik başarılarını arttırmak öğretmenlerin temel görevleri arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin lisans düzeyinde aldıkları ve bu konuda sahip oldukları mesleki bilgi ve becerinin zamanın değişen şartlarına uygun olarak güncellenmesi, değişen eğitim öğretim programlarının takip edilerek bunlara uyum sağlanması, yeni öğretim yöntem tekniklerinin öğrenilip bunların geliştirilmesi ve mesleki donanımlarının sınıf ortamına taşınması gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki ve kişisel anlamda kendilerini yenilemeleri, mesleki çalışmalara aktif olarak katılmaları ile mümkün olabilir (Guskey, 2002, akt. Sedat Kanadlı, 2012, s.4). Bir toplumun gelişebilmesi, o toplumu oluşturan bireylerin niteliklerinin geliştirilmesi ile ilgilidir. Toplumun ileriye gitmesine ön ayak olabilecek niteliklere sahip bireylerin yetiştirilmesi görevini üstlenen öğretmenlerin de bunu gerçekleştirebilecek kişisel ve mesleki yeterliğe sahip olması gerekmektedir (Gültekin, Çubukçu, 2008, s:186). Bu bağlamda öğretmenlere mesleğe başlamadan önce verilen lisans eğitiminin yanında, mesleğe başladıktan sonra düzenli olarak verilen mesleki eğitimi en etkili şekilde uygulayan ülkeler, günümüzün gelişmiş ülkeleri arasında yer almaktadır (Öztürk vd. 2007). Ancak mesleki açıdan kendilerini iyi yetiştiren öğretmenler öğrencileri için olumlu öğrenme koşulları ve ortamları sağlayabilirler (Seferoğlu, 2003).

Mesleki anlamda öğretmenlerin sahip olduğu eksik ve güncel olmayan bilgi ve davranışlar, eğitim - öğretim sürecinde bazı sorunların yaşanmasına yol açmaktadır. Mesleki eğitim bu olumsuzlukların giderilebilmesi noktasında büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle mesleki eğitimi zorunlu kılan nedenler şu şekilde sıralanabilir:

- a) Meslek öncesinde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz olması,
- b) Mesleki anlamda değişme ve gelişmeleri takip edebilme zorunluluğu olması,
- c) Bazı bilgi ve becerilerin ancak hizmet içerisinde kazanılabilmesi,
- d) Bireylerin kendini geliştirme isteği ve öğrenme ihtiyacı içerisinde olması,
- e) Mesleki eğitimin sistemli hale getirilmesi (Peker, 2010).

Mesleki gelişime duyulan ihtiyaç ve bu konunun önemi birçok çalışmaya konu olmakla birlikte mesleki gelişim ile ilgili yapılan çalışmaların ve bu konuda alınan önlemlerin yetersiz kalışı, ulusal ve uluslararası ölçekte durumun çıktılarını ortaya koymak konusunda bazı ipuçları vermektedir. Örneğin 2012 PISA (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı) Türkiye Değerlendirme Raporu' na göre Türkiye, geçmiş uygulamalara kıyasla kayda değer bir gelişme göstermekle birlikte; matematik, fen, okuma alanları ve üst performans düzeyine ulaşmış öğrenci oranı bakımından OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ortalamasının altında kalmıştır. Bu durumun nedenleri araştırıldığında, okulların alanlarında nitelikli öğretmen ihtiyaçlarının hâlâ devam ettiği ortaya çıkmaktadır. UNESCO (Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü) 2013 "Herkes İçin Eğitim" raporuna göre; "okullarda verilen eğitimin kalitesi yükseltilmedikçe okula erişimi sağlanan öğrencilerin okulda neyi nasıl öğrendikleri, öğrendiklerini mantık çerçevesinde yorumlayıp yorumlayamadıkları ve okulda öğrendiklerini gerçek yaşamda ne ölçüde uygulayabildiklerinin tartışma konusu olmaya devam edeceği" belirtilmiştir. Aynı zamanda uluslararası bir değerlendirme olan TIMSS (Uluslararası Matematik ve Fen Eğilimleri Araştırması) 2011' den çıkan önemli bulgulardan biri de Türkiye' de hem 4 hem de 8. sınıf düzeyinde öğrencilerin dörtte birine yakınının, temel düzeyde yeterliklere dahi sahip

olmadıkları yönündedir. Bu durum eğitimde kalite eksikliğinin bir göstergesidir. (ERG, 2014:6).

Konu ile ilgili literatür tarandığında, mesleki gelişim çalışmalarının gerekliliği, faaliyetlerin uygulanmasına yönelik yaşanan sorunlar ve öğretmen ihtiyaçları ile ilgili bazı sonuçlara ulaşmak mümkündür. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda sıralanmıştır.

Paşa (2002) tarafından “İlkokul Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi” adlı çalışma yapılmıştır. Çalışmada, okul müdürleri ve öğretmenlerle yapılan görüşmeler ve gözlem sonuçları doğrultusunda, devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin, öğretim ilke ve yöntemleri, ölçme ve değerlendirme, bilimsel araştırma teknikleri, eğitim teknolojisi, öğrenci-öğretmen etkileşimi ve rehberlik alanlarındaki yeterliliklerinin saptanması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin yeterliliklerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür.

2004 yılında Tonbul tarafından “İlköğretim Okullarındaki Mesleki Çalışma Uygulamalarının Etkililiği İle İlgili Görüşler” adlı bir makale çalışması yapılmıştır. Çalışmaya, İzmir Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki 20 ilköğretim okulunda görev yapan yöneticiler, öğretmenler ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğünde görevli ilköğretim okulu denetçileri katılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin, mesleki gelişim seminer çalışmalarını bir formalite olarak gördüğü, çalışma rapor sonuçlarından yararlanılmadığı ortaya çıkmıştır (s. 16).

2006 yılında Gümüş tarafından “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Zorunlu Olarak Katıldıkları Mesleki Eğitim Çalışmalarının Değerlendirilmesine İlişkin Uygulamalı Bir Araştırma” adlı tez çalışması yapılmıştır. Çalışmada, Konya ilinde görev yapan 970 öğretmen görüşüne başvurulmuştur. Çalışma sonucunda mesleki eğitim çalışmalarının işin uzmanı olmayan ve nitelik bakımından yetersiz kişiler tarafından yürütüldüğü, görevlilerin çalışmalara hazırlıksız geldiği, mesleki eğitim çalışmalarına ayrılan sürenin yetersiz olduğu, mesleki eğitim çalışmalarının gerekli olduğu ama yeterli ve kaliteli olmadığı ortaya çıkmıştır (Gümüş, 2006, s. 120-129).



2006 yılında Akar tarafından “Farklı Türde Okullarda Çalışan Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Deneyim ve İhtiyaçları” adlı bir makale çalışması yapılmıştır. Çalışma yedi coğrafi bölge ve 17 ilde özel/vakıf okulları, genel ve anadolu liselerinde çalışan 338 biyoloji öğretmenine uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki gelişim, deneyim ve ihtiyaçları arasında okul düzeyinde farklılıklar bulunduğu işaret etmektedir. Araştırmacı, farklı türde okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yeni bir yapılanmaya yönelmek gerektiğini önermektedir (Akar, 2006, s. 174).

2007 yılında Öztürk ve Sancak tarafından “Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri” adlı çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda, kurumlardaki eğitim altyapısının yetersizliği, işgücünün temel eğitimdeki eksiklikleri ve maddi zorluklar Türkiye’de hizmet içi eğitimin önündeki en önemli engeller olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca hizmet içi eğitim etkinliğini düzenleyen birim ve eğiticilerin yetersizliği, uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğini olumsuz olarak etkilemekte, bunlara ilave olarak, istihdam içerisinde belirtilmesine rağmen mesleğiyle ilgisiz bir işte görev yapan pek çok çalışan hizmet içi eğitim etkinliklerinden verimli olarak yararlanamamaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007, s. 789).

2008 yılında Gültekin ve Çubukçu tarafından “İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri” adlı çalışma yapılmıştır. Çalışmaya Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan 574 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin, mesleki eğitimi kendilerine yarar sağlayan bir etkinlik olarak gördükleri ve eğitimlerin yararına inandıkları, bu nedenle öğretmenlerin mesleki eğitime ilişkin bu olumlu eğilimlerinden yararlanılması, onlara sürekli olarak hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır (Gültekin ve Çubukçu, 2008, s. 197).

2009 yılında Türk Eğitim Derneği tarafından “Öğretmen Yeterlikleri” adlı bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda; öğretmenlerin, mesleki gelişimlerine yönelik katıldıkları seminer ve benzeri toplantıların sınıf içi uygulamalarını önemli ölçüde etkilediğini belirtmelerine karşın, son iki yılda

herhangi bir mesleki eğitim etkinliğine katılanların oranının % 40 civarında olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada; öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik etkinliklere katılımlarının yetersiz olmasının yanında, gelişim ihtiyacı görmemelerinin de mesleki gelişimin önünde önemli bir engel oluşturduğu vurgulanmaktadır (Türk Eğitim Derneği, 2009, s.149).

Genç (2010) tarafından “İngilizce Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Sürecinin Önünde Algıladıkları Başlıca Engeller: Malatya İli Örneği” adlı bir makale çalışması yapılmıştır. Çalışmaya 2008–2009 öğretim yılında Malatya ilindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan toplam 301 İngilizce öğretmeni katılmıştır. Çalışma sonucunda mesleki çalışmalar düzenlenirken, çalışmaların öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için bir ihtiyaç analizi yapılması, etkinlik yeri, biçimi, zamanı konusunda öğretmen düşüncelerinin alınması, seminer, sempozyum ve çalıştay gibi etkinliklerin daha çekici hale getirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır (s.114).

2012 yılında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı 81 ildeki 35.580 ilköğretim okulunda çalışmakta olan öğretmenin, öğretim yılı başında ve sonunda yapılan seminer çalışmalarını yararlı bulma durumu ile ilgili olarak yapılan çalışmada grupların yaklaşık yarısının; “konular ihtiyaca uygun belirlenirse yararlı olacaktır” görüşünde oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmenler öğretim yılı başında okullarında yapmış oldukları seminer çalışmalarının mesleki açıdan “kısmen” katkı sağladığını belirtmişlerdir. Öğretim yılı sonunda yapılan seminer çalışmalarının öğretmenlere katkı sağlamasında ise öğretmenler yine “kısmen” düzeyinde katkı sağladığını belirtmiştir (EARGED, 2012, s. 104-105).

İlğan (2013) tarafından yapılan çalışmada; okul çapında öğretmeni aktif kılacak, çalışma saatleri içine yerleştirilmiş (koçluk, zümre çalışma takımları vb.) mesleki gelişim faaliyetlerinin sistemli bir şekilde uygulanmasına yönelik düzenlemeler yapılmasının uygun olacağı belirtilmiştir.

İlköğretim kurumlarında düzenli ve zorunlu olarak gerçekleştirilen, ortaöğretim kurumlarında ise 2013 yılı itibari ile gerçekleştirilmeye başlanan mesleki gelişim seminerleri, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel

Müdürlüğü çalışmaları kapsamında güncellenmekte fakat bu güncellemeler okullarda etkili bir uygulama alanı bulamamaktadır. Çalışmaların etkin ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi için köklü adımlar atılması gerektiği açıktır. Çalışmaların katılımcısı ve uygulayıcısı olan öğretmenler, bu alanda atılacak olan adımların niteliğini belirleme konusunda önemli rol oynamaktadırlar. Sürecin amacına uygun olarak işleyip işlemediğinin tespit edilmesi, sürecin içeriğinin ve süreçte kullanılan yöntem ve tekniklerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygun olup olmadığının belirlenmesi, süreçte yaşanan güçlüklerin saptanması, süreçte ortaya çıkan eksiklerin giderilmesi ve sürecin çıktılarının ortaya konması, sürecin en önemli basamağını oluşturan katılımcıların süreç ile ilgili görüşlerine bağlıdır. Bu görüşler çerçevesinde atılacak adımların mesleki gelişim seminer çalışmalarının amacına uygun olarak gerçekleşmesi noktasında sürece katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın ana problemi, “meslek gelişim seminer çalışmalarına yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın nitel bölümünde, “mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmenler açısından olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu bölümde öğretmenlerin mesleki çalışmalara yönelik genel tutumlarını tespit ederek, elde edilen durumlara yönelik olarak daha detaylı bilgi edinmek amacıyla nitel bilgiler toplanmıştır. Toplanan bilgiler kategorilere ayrılarak çözümlenmiş, bulunan sonuç kategorileri birer biçim olarak kabul edilmiş ve bu sonuçlardan yararlanılarak nicel ölçek hazırlanmıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde, nitel verilerden elde edilen sonuçlara dayalı olarak, elde edilen verileri detaylandırmaya yönelik daha fazla sayıda katılımcının yer aldığı çalışmada, “öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Nicel verilerden elde edilen sonuçlar bu biçimlerin ne kadar geçerli olduğunun değerlendirilmesi amacıyla kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel alt problemleri aşağıdaki gibidir:

a) Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarının amaca uygunluğu ile ilgili görüşleri nelerdir?

b) Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarının içerik olarak uygunluğu ile ilgili görüşleri nelerdir?

c) Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarının süreç açısından uygunluğu ile ilgili görüşleri nelerdir?

d) Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarında görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu ile ilgili görüşleri nelerdir?

e) Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarında uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu ile ilgili görüşleri nelerdir?

f) Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı bakımından uygunluğu ile ilgili görüşleri nelerdir?

g) Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu ile ilgili görüşleri nelerdir?

h) Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışma sonuçlarının amaca uygunluğu ile ilgili görüşleri nelerdir?

i) Öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarının amaca uygunluğu arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

j) Öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarının içerik olarak uygunluğu arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

k) Öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarının süreç açısından uygunluğu arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

l) Öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarında görevlendirilen eğitimcilerin uygunluğu arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

m) Öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer

çalışmalarında uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

n) Öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı bakımından uygunluğu arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

o) Öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

p) Öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışma sonuçlarının amaca uygunluğu arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

## **1.2. AMAÇ VE ÖNEM**

Araştırmanın amacı, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik görüşlerini belirlemektir. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında zorunlu olarak gerçekleştirilen mesleki gelişim seminer çalışmalarının, öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun olarak hazırlanabilmesi ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için öğretmen görüşlerine başvurmak önemlidir. Bu kapsamda; seminerlerin amaç, içerik, süreç ve öğretmen ihtiyaçları açısından değerlendirilmesi, görevlendirilen öğreticilerin ve uygulanan öğretim yönteminin verimliliğinin ortaya konulması, eğitim ortamının uygunluğunun ve alınan eğitimlerin uygulamalarda kullanılma durumunun tespit edilmesinin, seminerlerin etkililiğinin ve verimliliğinin arttırılması konusunda MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) Ar-Ge çalışmalarına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Çalışmanın, mesleki gelişim çalışmalarının günümüzde uygulama esaslarının ortaya konulması ile etkililik derecesini açığa çıkarmak açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

### 1.3. VARSAYIMLAR

Bu araştırmada, öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarını hakkındaki düşüncelerini ortaya koymak için hazırlanan ve yüz yüze uygulanan görüşme formuna, kendi düşüncelerini en doğru biçimde ortaya koyacak cevapları verdikleri; hazırlanan ankete, kendi düşüncelerine göre en doğru cevabı verdikleri ve cevapları doğru olarak işaretledikleri varsayılmaktadır.

### 1.4. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde, MEB' e bağlı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik düşüncelerini belirlemek amacı ile hazırlanan yüz yüze görüşme formu ve mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanteri anketi ile elde edilen verilerle sınırlıdır.

### 1.5. TANIMLAR

Aşağıda yer alan terimler, herhangi bir yanlış anlaşılma veya farklı yorumlara neden olmaması bakımından bu çalışmada kullanılan anlamları dikkate alınarak tanımlanmıştır.

**Mesleki Gelişim:** Bir kurumda belli bir göreve başlayan bireyin işe başladığı günden, işten ayrılıncaya kadar mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak için yaptığı çalışmaları kapsayan süreçtir.

**Mesleki Gelişim Seminer Çalışmaları:** Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında, derslerin kesim tarihinden temmuz ayının ilk iş gününe kadar, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar; yıl içinde ise yıllık çalışma programında belirtilen sürelerde yapılan çalışmalardır.

**Hizmet İçi Eğitim:** Öğretmen, yönetici ve diğer görevlilere, görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmaları amacıyla verilen eğitimidir.

## BÖLÜM II

### 2. KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. ÖĞRETMEN NİTELİKLERİ

Ulu Önder Atatürk' ün "Öğretmenler, yeni nesil sizin eseriniz olacaktır!" deyişinden yola çıkarak merak eden, araştıran, bilgiye ulaşan, sorgulayan, özgür düşünen bireyler yetiştirebilmek; eğitim sisteminde gerekli görülen düzenlemelerin yapılması ile birlikte bu alanda donanımlı ve bu becerileri öğrencilere kazandırabilme niteliğine sahip olan öğretmenlerin varlığı ile mümkündür.

Günümüz eğitim sisteminde, eğitimin kalitesinin öğrencilerin ulusal ve uluslararası ölçekte elde ettiği başarılar doğrultusunda değerlendirildiği düşünülürse, öğrenci başarısının artması önemli bir ölçüt olarak görülecek ve bu durum ancak öğrencileri yetiştiren öğretmenlerin kalitesinin artması ile mümkün olabilecektir. Başka bir deyişle eğitimin niteliği ve kalitesi, öğretmenin niteliği ve kalitesi ile doğru orantılıdır (Sapsağlam, 2009: 16). Öğretmenlerimiz bu nedenden dolayı güçlü, yeterli, istekli, sabırlı, gayretli, mücadeleci, sürekli gelişmeci ve kalite inancına sahip olmalıdır (Cafoğlu, 1996: 136).

Geçmişte öğretmenlik mesleği ile ilgili atılan olumsuz adımlar, günümüzde öğretmenlik mesleğinin saygınlığının azalmasına neden olmuştur. Özellikle öğretmenlik mezunu olmayan bireylerin ihtiyaçtan dolayı göreve atanmaları, öğretmenlerin kendi alanları dışındaki alanlarda öğretmenlik yapmaları, öğretmenlerin lisans düzeyinde aldıkları eğitimin meslekte uygulanabilir düzeyde olmaması gibi etkenler, yetişen öğrencilerin de nitelik bakımından zayıf olarak topluma kazandırılmasına neden olmuştur. Bununla birlikte öğretmenlerin yaşadığı maddi zorluklar, eğitim sisteminde bir istikrarın olmaması, müfredatın sürekli yenilenmesi, idari kadronun sürekli değişmesi gibi nedenlerle öğretmenler mesleklerine duydukları inancı kaybetmiş, bu durum eğitim sürecine de yansımıştır. Bu olumsuzlukların

giderilebilmesi ve eğitimin kalitesinin artırılması konusunda atılan adımlar önemlidir. Bu noktada Gordon (2010) da öğretme işi ile yükümlü olan öğretmenlerin bazı yeterliklere sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Bu nitelikleri kişisel nitelikler ve mesleki nitelikler olarak iki genel başlık altında toplamak mümkündür.

### **2.1.1. Kişisel Nitelikler**

Günümüz eğitim sistemini ele alarak düşündüğümüzde, iyi bir öğretmenden beklenen kişisel özellikler, öğretmenin yaşantısı içerisinde sahip olduğu özellikleri yansıtmaktadır. Öğretmen, sahip olduğu kişisel özellikleri doğrultusunda mesleğini en iyi şekilde yapabilir ve öğrencide istedik davranış kazandırma yolunda etkili olabilir. Bu kişisel özelliklerin kazanılması uzun bir süreç gerektirir ve bu süreçte şekillenen özelliklerin kaybedilmesi de bu doğrultuda zordur. Bu bağlamda öğretmenlerin kişisel nitelikleri güdüleyicilik (coşku-içtenlik-güvenilirlik), başarıya odaklanmışlık (yüksek başarı beklentisi-destekleme) ve profesyonellik (iş bilirlik-esneklik-bilgилilik) başlıkları altında sıralanabilir (Demirel, 2004).

### **2.1.2. Mesleki Nitelikler**

İyi bir öğretmenden beklenen mesleki nitelikler, öğretmenin kendi yaşantıları yoluyla kazanılmış olabileceği gibi, öğretmene eğitim yoluyla da kazandırılabilir. Öğretmenler, sahip oldukları kişisel özellikler doğrultusunda öğretmenlik mesleğine yönlendirildikten sonra, lisans eğitimi sırasında kendisinden beklenen mesleki niteliği kazanma doğrultusunda önemli bir yol kat ederler. Göz ardı edilmemesi gereken nokta; eğitim sisteminde meydana gelen sürekli değişimleri lisans sonrası dönemde de takip edebilecek, bu değişimlere uyum sağlayabilecek öğretmenin varlığıdır.

Çağın özelliklerine göre devamlı değişim gösteren öğrenci ihtiyaçları, onların ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayabilecek eğitim programları ve bunları uygulayabilecek öğretmenlerin varlığı ile mümkündür. Dersin planlanması, uygun yöntem ve tekniklerin seçilerek uygulanması, etkili iletişim becerileri ve zamanın iyi değerlendirilmesi ile sınıf yönetiminin



sağlanması, değerlendirmenin doğru şekilde yapılması ve öğretmenin öğrenciye her anlamda rehber olabilmesi, öğretmenin mesleki anlamda kendini geliştirmesi ile paralel ilerleyebilecek bir süreçtir.

Yapılan bazı çalışmalar, öğretmen adaylarının hizmet öncesi eğitim sırasında yüksek öğretmen öz yeterliğine sahip olduklarını, ancak göreve başlamayla birlikte öz yeterlikte anlamlı düşüşler olduğunu göstermektedir (Woolfolk-Hoy & Burke-Spero, 2005). Gerek kişisel gerek mesleki anlamda ele alınan öğretmen nitelikleri birçok araştırmacının araştırma konusu olmuş ve yapılan bazı çalışmalardan aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Birlik (1999) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Eğitim Anlayışları” adlı çalışmada, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin olması gerekenden düşük olduğu ortaya çıkmış ve öğretmenler kendilerini mesleki anlamda yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. Yönetici ve öğretmenlerin kişisel ve mesleki yeterliklerini arttırmak ve kendilerini geliştirmek adına mesleki çalışmalarda yer almaları önemlidir. Yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde ise bu konuda büyük eksiklerin olduğu açıktır. Keskin (2001) tarafından yapılan “Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlerin Beklenti ve Sorunları” adlı çalışmada, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun akademik olarak kendilerini geliştirmedikleri, yüksek lisans ve doktora yapmaya istekli olmadıkları, eğitim aldıkları üniversitelerin eğitim kalitesini beğenmedikleri, işlerini sevmedikleri, okul yöneticilerinin yöneticilik alanında bilgili olmadıkları ortaya çıkmıştır. OECD (2009) verilerine göre Türkiye’de yüksek lisans yapmış öğretmenlerin %5,6 (OECD ortalaması 30,9), doktora yapanların oranının ise 0,2 (OECD ortalaması 0,7) olması ve kendi yapmış olduğum çalışmada da 459 öğretmen içerisinde doktora yapmış bireyin bulunmaması bu sonucu doğrulamaktadır. Bu durum öğretmenlerin lisans eğitimi sonrası akademik anlamda kendilerini geliştirmeye yönelik algılarının düşük olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Gökalp (2003) tarafından ülke çapında 463 öğretmeni kapsayan bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada mevcut öğretmenlerin mesleki nitelikler açısından, alan bilgilerinin yetersiz olduğu, bilimsel yenilikleri izleyemedikleri,

öğrencilerini mesleğe hazırlamakta yol gösterici olamadıkları, eğitim-öğretim programlarını iyi hazırlayıp uygulayamadıkları, öğretmenlik mesleği ile ilgili etkinlikleri izleyemedikleri, meslekle ilgili yasa ve yönetmelikleri bilmedikleri, öğretmenlik mesleği ile ilgili bilgileri yönetici ve müfettişlere danışmadıkları ortaya çıkmıştır. Kişisel nitelikler açısından ise öğretmenlerin kitap okuyamadıkları, bilgi iletişim araçlarını kullanamadıkları, paylaşımcı, özverili, sabırlı olmadıkları, maddi manevi sorunlarını öğrencilere yansıttıkları, mesleklerini sevmedikleri ortaya çıkmıştır (s. 210-211).

Öztürk (2003) tarafından yapılan çalışmada, okul içerisinde zümre öğretmenleri arasında seminer programları düzenlenmesi, öğretmen yetiştirmeye yönelik yeni yaklaşımların desteklenmesi, etkili ve nitelik sahibi öğretmen olma konusunda adımlar atılması gerektiği vurgulanmıştır (Öztürk, 2003:100).

Ekinci (2010) tarafından yapılan araştırmada, mesleki eğitim çalışmaları ile ilgili sorunlar incelenmiştir. Çalışmada, okul müdürleri ve öğretmenler görev alanları ile ilgili nitelikli eğitimlere ihtiyaç duyduklarını fakat mesleki gelişim faaliyetlerinde yeterince yer alamadıklarını, eğitim sisteminde yapılan değişikliklerin nitelikli mesleki eğitim programları yoluyla kendilerine tanıtılmadığını ifade etmişlerdir (Ekinci, 2010: 742).

Türkeç (2012) tarafından Aydın ilinde görev yapan 165 okul öncesi öğretmeni ile “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yeterlik Düzeyleri” adlı bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda kıdem artışına bağlı olarak “farklı öğrenme ihtiyacı olan çocuklara yönelik çalışmalar yapabilme” yeterliliklerinin de arttığı, görev yapılan okulun sosyo-ekonomik koşullarının olumlu niteliğinin, okul öncesi öğretmenlerinin “eğitim programını ve çocukların gelişimini değerlendirebilme” yeterlilik düzeylerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Koşar (2012) tarafından MEB üst düzey yöneticileri ile yapılan araştırmada, nitelikli öğretmen eksikliği veya öğretmen kalitesinin arttırılamamış olması önemli bir eksik olarak ifade edilmiştir. Kalitenin geliştirilmesi sürecindeki temel sorun alanlarında öncelikli olarak öğretmen

niteliğinin artırılmasının daha önemli olduğu vurgulanmıştır (Koşar, 2012: 185-186).

Taşgın ve Sönmez (2013) tarafından sınıf öğretmenleri ve sınıf öğretmeni adayları ile yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin; öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri olarak ifade edilen öğretme, öğrenme, ölçme ve değerlendirme yeterliklerini öğretmenlik mesleği açısından oldukça önemli buldukları tespit edilmiştir.

Bilgi çağının temel özelliği, bilginin hızla artması ve bu bilgilerin çok çabuk eskimesidir. Okul dönemi boyunca, öğrenciye olabildiği kadar çok bilgiyi kısa sürede aktarma anlayışına sahip olan, kendisini sınıfın tek hâkimi ve öğrencinin yegâne bilgi kaynağı olarak gören öğretmen anlayışının günümüzde terk edilmesi gerekmektedir. Bunun yerine ihtiyacı olan bilgiye nasıl ve nerede ulaşabileceğini bilen, araştırmacı, hem kendisini ve hem de öğrencilerini bilgiye ulaştırmak için aktif çaba harcayan, öğrenciye bilgiye ulaşmakta rehber olan öğretmen anlayışı hâkim olmak durumundadır. Öğretmenin niteliği yalnızca mesleğe hazırlık aşamasında aldığı eğitimle sınırlı olmamalıdır. Öğretmene meslekî yönden geliştirme ve yenilenme anlayışı verilmeli ve bu düşüncenin uygulanabilmesi için de gerekli ortam hazırlanmalıdır (Yetim, Göktaş, 2004, s. 544-545). 21. yüzyılın öğretmenin çağın gereklerinin farkında olan, kendini buna hazırlayan, değişime ve gelişime istekli olan bir anlayışta olması gerekmektedir (Tutkun ve Aksoyalp, 2010). Kısaca çağdaş toplumun öğretmeni, geniş bir dünya görüşüne sahip, insanı ve toplumu tanıyan, sorun çözme becerisine sahip, teknolojiyi kullanabilen, sınıfı ve okulu aktif öğrenme ortamına dönüştürebilen, sürekli öğrenmeyi bir ilke olarak benimseyen, toplumun çok yönlü gelişmesine katkıda bulunan bir birey olmak durumundadır (Oktay, 1998).

Tüm bu verilerden yola çıkarak, günümüze kadar gerçekleştirilen eğitim-öğretim sürecinde öğretmen niteliklerinin iyileştirilmesi konusunda olumlu anlamda yapılan çalışmalar olmasına karşın hala bu konuda eksikliklerin bulunduğunu ve bu anlamda alınması gereken ciddi önlemler olduğunu söylemek mümkündür.

## **2.2. MESLEKİ GELİŞİM**

Mesleki gelişim kavramı durağan bir kavram olmayıp, bireyin mesleğe başladığı günden ayrılıncaya kadar, mesleğini ilgilendiren gelişmelerin gerisinde kalmamak amacıyla sürekli olarak kendini yenilemesi ihtiyacı olarak ifade edilebilir (Hamarat, 2002, s.2). Eğitim kurumlarında da mesleki gelişim, çağın ihtiyaçları doğrultusunda, meslekleriyle ilgili konularda bilgilendirme sağlama ve mesleki anlamda kendilerini yenilemeleri için yönetici, öğretmen ve diğer personele verilen eğitimidir.

### **2.2.1. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmaları**

Öğretmenlik mesleği; bireyin mesleğe başladığı günden emekli olduğu güne kadar, değişen çağın getirilerine ayak uydurmayı gerektiren bir meslektir. Birey hem kendi bilgi ve becerisini arttırmak, hem değişen yeni neslin anlayışına ayak uydurmak hem de sistemin sürekli değişen düzenine uyum sağlamak zorundadır. Öğretmenlerin kendi çabalarının dışında, alanında uzman bir ekip tarafından hazırlanan ve bir ay gibi uzun bir sürece yayılan seminer çalışmaları bünyesinde aldığı eğitimler, ihtiyaçlarının karşılanması noktasında öğretmenlere rehber olabilecek niteliktedir. Bu sürecin etkili ve verimli geçirilmesi Milli Eğitim Bakanlığının tüm paydaşlarını olumlu etkileyecek öneme sahiptir. Bu bağlamda, eğitim yılı başında ve sonunda verilen mesleki gelişim seminer çalışmalarının uygulama esaslarının bilinmesi ve uygulanması aşamasında yaşanan sorunların tespit edilmesi, bu sorunların çözüm aşamasında yetkililere yol gösterici olacaktır.

Mesleki gelişim seminer çalışmaları; Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği ile Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde, benzer tanımları içerse de farklı maddeler altında yer almaları bakımından ayrı ayrı ele alınması yararlı olacaktır. Bu bağlamda:

Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği 38. maddesi uyarınca, okul öncesi eğitim ve ilköğretim okullarında yönetici ve öğretmen olarak görev yapan personele yönelik olarak mesleki çalışma yapılmaktadır. Mesleki çalışmalarda yönetici ve

öğretmenlerin kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik biçimlenme alanlarında bilgi ve görgülerini artırmak ve onlara yeni beceriler kazandırmak, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmak, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve program hazırlamak ve uygulamak amaçlanmıştır. Bu çalışmalar derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar; yıl içinde ise yıllık çalışma programında belirtilen sürelerde yapılmaktadır.

Yönetici ve öğretmenler haziran ve eylül aylarında gerçekleştirilen meslekî çalışmalarda, zümreler arası işbirliği sağlayarak ders programları ve mevzuatta yapılan değişiklikleri inceleme ve değerlendirme, yeni eğitim-öğretim yılında uygulanacak çalışmalar ile ilgili hazırlıklar yapma ve veli görüşmeleri gerçekleştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin mesleki çalışma dönemlerinde gerçekleştirilen faaliyetlerden üst düzey verim sağlayabilmesi amacıyla, okulun bulunduğu çevrenin ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda farklı konular belirlemesi mümkündür (Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği, Madde 38).

Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliğinin 87. maddesi uyarınca; ortaöğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlere yönelik olarak mesleki çalışmalar yapılmaktadır. Öğretmenler bu çalışmalarını derslerin kesimi tarihinden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıç tarihine kadar geçen sürelerde kadrolarının bulunduğu/görevlendirildikleri okulda yapmaktadırlar. Mesleki çalışma programları okul müdürlüğünce hazırlanmakta ve çalışma öncesinde yönetici ve öğretmenlere duyurulmaktadır. Bu çalışmalarda yönetici ve öğretmenlere yönelik olarak;

a) Genel kültür, özel alan ve pedagojik biçimlenme konularında, bilgilerini arttırıcı faaliyetler,

b) Yeni beceriler kazandırmaya, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmaya, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve programlar hazırlamaya yönelik faaliyetler,

c) Öğretim programları, mevzuat ve uygulamalarla ilgili inceleme ve değerlendirmeye yönelik faaliyetler,

d) Öğretmenler ve zümre öğretmenler kurulu toplantılarıyla ilgili iş ve işlemler,

e) Yeni öğretim yılında uygulanacak yıllık çalışma programı, iş takvimi ve iş bölümüyle ilgili hazırlıklar yapılmaktadır.

Mesleki çalışmaların verimliliğinin artırılması bakımından, okulun ve çevrenin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak gerekli duyulan konularda okul ortamı içerisinde veya dışarısında çalışma yapılabilmesi mümkündür (Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği, Madde 87).

### **2.2.2. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının İçerikleri**

Son iki yılın (2013-2014, 2014-2015) meslek gelişim seminer çalışmaları incelendiğinde, sene başı ve sene sonunda yapılan çalışmaların içerik olarak farklılıklar sergilediği gözlenmektedir.

Haziran (2013) mesleki gelişim seminer çalışma içerikleri incelendiğinde seminer konularının liderlik, hızlı okuma teknikleri, hafıza geliştirme, etkili öğretmenlik, rehberlik, öğretme ve öğrenme kuramları, kişisel gelişim ve gelişim psikolojisi olarak belirlendiği görülmektedir (MEB, 2013). Bu çalışmalar haziran ayı seminer dönemi içerisinde, EBA ve UZEM destekli, uzaktan eğitim yöntemi ile verilmiş, sınıf veya konferans salonunda, çevrimiçi olarak, yansıtım ve ses sistemi ile oluşturulan ortamlarda katılımcılara izletilmiştir. Haziran ayında gerçekleştirilen seminer içerikleri değerlendirildiğinde, çalışmaların kişisel ve mesleki gelişimi destekleyici içeriklere sahip olduğu görülmektedir.

Eylül (2013) mesleki gelişim seminer çalışma içerikleri incelendiğinde seminer konularının yeni eğitim sistemi, kişisel gelişim, ölçme ve değerlendirme, eğitimde yeni yaklaşımlar, değerler eğitimi, aile eğitimi ve yeni eğitim programlarının tanıtımı şeklinde belirlendiği görülmektedir (MEB, 2013). Çalışmalar eylül ayı seminer dönemi içerisinde, EBA ve UZEM destekli, uzaktan eğitim yöntemi ile verilmiş, sınıf veya konferans salonunda, çevrimiçi olarak, yansıtım ve ses sistemi ile oluşturulan ortamlarda katılımcılara izletilmiştir. Eylül ayı çalışma içerikleri değerlendirildiğinde, çalışmaların temel eğitimden orta öğretime geçiş modeli çerçevesinde

değişen öğretim programlarının içeriklerinin tanıtılması ve ölçme-değerlendirme ağırlıklı olduğu görülmektedir.

Haziran (2014) mesleki gelişim seminer çalışma içerikleri; MEB Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumlar Yönetmeliğinin 38. maddesi uyarınca il, ilçe ve okul müdürlüklerince hazırlanan mesleki çalışma programları, 2013-2014 eğitim öğretim yılının değerlendirilmesi, karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerilerine yönelik çalışmaların yapılması şeklinde belirlenmiştir. Bunun yanı sıra mesleki çalışmalarda okul öncesi eğitimin yaygın hale getirilmesi, yeni okul öncesi eğitim programının incelenmesi, ders kitaplarının incelenmesi, seçmeli ders uygulamaları, okul başarısının değerlendirilmesi, eğitimde fırsat eşitliği, güvenlik konuları, sosyal etkinlikler, çevre olanaklarının kullanılması ve proje hazırlama teknikleri gibi konular da değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmalar, ele alınan konular bazında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerilerini içeren rapor hazırlanması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma sürecinde öğretmenlere çevrim içi bir eğitim desteği verilmemiş, öğretmenlerden belirtilen konular ile ilgili olarak zümre işbirliği ile rapor hazırlanması istenmiştir. Bunun yanı sıra Din Öğretimi Genel Müdürlüğü tarafından, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerine yönelik olarak hazırlanan mesleki gelişim seminerleri zümre öğretmenlerin zorunlu katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Eylül (2014) mesleki gelişim seminer çalışma içerikleri incelendiğinde; çalışmalar kapsamında Din Öğretimi Genel Müdürlüğü tarafından, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerine yönelik olarak tüm öğretmenlerin katılımının zorunlu olduğu mesleki çalışma programı hazırlanmıştır. Çalışma içerikleri ergenlerle iletişim, gençlik psikolojisi, din öğretmenin rolü ve ahlaki gelişim olarak belirlenmiştir. Bunun haricinde diğer zümrelere yönelik bir mesleki gelişim çalışma programı yürütülmemiştir.

### **2.2.3. Öğretmenlerin Mesleki Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması**

Öğretmenlere yönelik olarak yapılan mesleki eğitim ihtiyacının saptanması, eğitim yılı başı ve sonunda yapılacak olan mesleki eğitim faaliyetlerinin planlanabilmesi amacıyla, gereken bilgilerin toplanması için

yapılan bir araştırmadır. Eğitim ihtiyacını saptama işlemi, programlı bir eğitim çalışmasının ilk maddesini oluşturması bakımından planlamanın zorunlu bir aşamasıdır. Bu aşama gerektiği şekilde gerçekleştirilmeden diğer aşamalara geçilememekte veya hatalı, eksik geçişler yapılmaktadır (Kalkandere, 1967, s, 17). Bu nedenle MEB (2012), merkez ve taşra teşkilatında görev yapan tüm personelin mesleki eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış çoktan seçmeli anket formatının uygulanması şeklinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmaya; çevrim içi olarak, öğretmenler (72.17%) müdür yardımcıları (10.17%), uzman öğretmenler (10.15%), müdürlerden (5.97%) oluşan toplamda 57.358 kişi katılmıştır.

Anketin ikinci bölümünde öğretmenlerin mesleki eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik olarak; mesleki eğitim, dil eğitimi, bilişim teknolojisi alanı konuları, kişisel gelişim ve açık uçlu soruların bulunduğu bir form uygulanmıştır (MEB, 2012). Yapılan bu anket sonuçları ile Haziran-Eylül (2013) dönemlerinde uzaktan eğitim ile yapılan 15' er günlük mesleki gelişim eğitimi programları (MEB, 2013) karşılaştırılmıştır.

Buna göre mesleki eğitim alanında katılımcıların rehberlik ve psikolojik danışma (34.29%), gelişim psikolojisi (29%), öğrenme ve öğretme kuramları ve yaklaşımları (%24,97) konularına seminer çalışmalarında yer verildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra; ilköğretim teknolojileri ve materyal geliştirme (43.94%), sınıf yönetimi (36.24%), özel öğretim yöntemleri (33.12%), ölçme ve değerlendirme (21.01%), program geliştirme ve öğretim (%19,74) alanlarında mesleki eğitime ihtiyaç duyduklarını belirttikleri konulara mesleki eğitim seminerlerinde yer verilmediği görülmektedir.

Çalışma sonucunda kişisel gelişim alanında ise ihtiyacın "kısmen" karşılanmış olduğu görülmektedir. Katılımcıların; diksiyon ve güzel konuşma (21.02%), çatışma ve stres yönetimi (18.61%), iletişim becerileri (17.24%), okuma alışkanlıkları kazandırma (13.74%) ve eğitim koçluğu ve mentorluk (13.39%) alanlarında mesleki eğitime ihtiyaç duyduklarını belirttikleri konulara, mesleki eğitim seminerlerinde yer verilmediği görülmektedir. Bu yüzdelik dilimlerin altında kalan bölümler değerlendirmeye alınmamıştır. 2012-2013 eğitim-öğretim yılında öğretmen ihtiyaçlarını tespit etmeye yönelik



hazırlanan anket sonuçları ile 2013-2014 eğitim-öğretim yılında bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik olarak gerçekleştirilen mesleki çalışmalarda verilen eğitimler Tablo 1' de karşılaştırılmıştır.

**Tablo1:** İhtiyaç Belirleme Anket Sonuçları ve Mesleki Eğitim Seminerlerinin Karşılaştırılması ile İlgili Veriler (MEB, 2012 ve MEB, 2013).

	Öğretmen İhtiyaçları (2012-2013)	%	Haziran-Eylül Seminerleri (2013-2014)
<b>Mesleki Eğitim</b>	İlköğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme	43.97	Gerçekleştirilmedi
	Sınıf Yönetimi	36.24	Gerçekleştirilmedi
	Rehberlik ve Psikolojik Danışma	34.29	Gerçekleştirildi
	Gelişim Psikolojisi	29	Gerçekleştirildi
	Öğrenme ve Öğretme Kuram ve Yaklaşımları	24.97	Gerçekleştirildi
	Ölçme ve Değerlendirme	21	Gerçekleştirilmedi
	Program Geliştirme ve Öğretim	19.74	Gerçekleştirilmedi
<b>Kişisel Gelişim</b>	Anlayarak Hızlı Okuma Teknikleri	37.04	Gerçekleştirildi
	Dikkat Arttırma Teknikleri	30.82	Gerçekleştirildi
	Diksiyon ve Güzel Konuşma	24.02	Gerçekleştirilmedi
	Beden Dili	23.22	Gerçekleştirildi
	Çatışma ve Stres Yönetimi	18.61	Gerçekleştirilmedi
	Sorun Çözme Teknikleri	17.71	Gerçekleştirildi
	İletişim Becerileri	17.24	Gerçekleştirilmedi

Tablo incelendiğinde, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında haziran ve eylül dönemlerinde gerçekleştirilen mesleki gelişim seminer çalışmalarında verilen eğitim içeriklerinin öğretmen ihtiyaçlarını “kısmen” karşılar düzeyde olduğu görülmektedir.

#### 2.2.4. Farklı Ülkelerde Mesleki Eğitim Çalışmaları

Türkiye’ de olduğu gibi dünyanın birçok ülkesinde, eğitimin kalitesinin en önemli ölçütünün nitelikli öğretmen olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak öğretmen eğitimi üzerinde ciddiyetle durulmaktadır. Farklı ülkelerde, üniversitelerin öğretmenlik mesleği ile ilgili bölümlerinde verilen

eğitimler farklılaşmakla birlikte, öğretmenlerin meslek içerisinde dâhil olduğu eğitim programları da farklılık gösterebilmektedir.

Aşağıda, Özellikle OECD raporları ve PISA başarıları temel alınarak seçilen ülkelerde teorik ve uygulama bazında öğretmen yetiştirme politikaları hakkında verilen bilgiler, bu ülkelerde uygulanan mesleki eğitim politikaları arasındaki farklılıkları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

#### **2.2.4.1. Çin' de Mesleki Eğitim Çalışmaları**

Öğrencilerin okuma, matematik ve fen başarılarının değerlendirildiği PISA' da belli alanlarda başarı gösteren ülkelerin aksine Çin, bu üç alanda da en yüksek başarıyı gösteren ülke olması bakımından önemlidir. Çin' i önemli kılan bir diğer etken ise; Şanghai, Hong Kong ve Taipei gibi Çin' in farklı bölgelerinde sınava giren öğrencilerin OECD ortalamasının üzerinde bir başarı göstermiş olmasıdır (PISA Bülteni, 2013). Bu noktada Çin' de uygulanan eğitim politikalarının ve özellikle öğretmen yetiştirme uygulamalarının incelenmesi önemlidir.

Çin' de, öğretmenler genellikle normal üniversiteler, kolejler veya okullardan mezun olmaktadır ve burada öğretmenlere psikoloji, pedagoji ve yöntem bilim gibi 'konu bilgisi' alanında çeşitli mesleki gelişim çalışmaları sunulmaktadır. Çin' de geleneksel öğretmen tanımı “öğretmen bilgili olmalıdır” şeklindedir. Çin Eğitim Bakanlığı, yaşam boyu eğitim kapsamında, eğitim kalitesini yükseltmek için tüm ilkökul ve ortaokul öğretmenlerini profesyonel ve kurumsal olarak yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Zhong ve Wu, 2004).

Eğitimin farklı türlerdeki ihtiyacını karşılamak üzere öğretmen yetiştirilen Çin' de, öğretmen eğitimi hizmet öncesi ve hizmet sonrası olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Hizmet içi eğitimin yaygın olarak uygulandığı Çin' de sürekli eğitim sistemi ile öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerini sağlamaları ve kendi yeteneklerini geliştirmeleri hedeflenmektedir (Sezgin, 2008).

#### **2.2.4.2. Singapur' da Mesleki Eğitim Çalışmaları**

Singapur, güçlü bir ekonomiye sahip olmanın temelini yüksek kaliteli eğitimden geçtiğini kabul etmektedir. Bu nedenle Singapur, savunma harcamalarından sonra en büyük bütçeyi eğitime ayırmıştır. Eğitime verilen desteğin çıktılarının somut olarak görüldüğü uluslararası değerlendirmelerde, Singapur' un her dalda yüksek başarı gösteren ülkeler arasında olması şaşırtıcı değildir. Bu başarının altında yatan en önemli neden istikrarlı bir yönetim ile sağlanan kararlı eğitim politikalarının uygulanmasıdır. Bu amaçla oluşturulan kapsamlı bir sistemle; 1990 yılından itibaren, öğretmen ve yöneticileri seçmek, eğitmek ve geliştirmek ve yüksek nitelikli öğrencilerin yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Bu sistemde öğretmen olarak seçilecek kişilerden; mesleğe yatkın olmaları, yetenekli olmaları ve öğrencilerin eğitimine en iyi düzeyde katkı sağlayıcı kişisel özelliklere sahip olmaları beklenmektedir. Öğretmenliğe kabul edilen kişilere ise ilk üç yıl sürekli danışmanlık hizmeti verilmektedir. Bu programlar yıllık olarak değerlendirilmekte ve başarı gösteremeyen öğretmenler görevden alınmaktadır (Karakelle, 2014).

Gelişen teknolojinin çıktıları değerlendirildiğinde, 10 ya da 20 yıl önce verilen eğitimle şu anki öğrencilerin eğitimini sağlamaya çalışmak, öğrencilerin dikkatini çekme noktasında etkili olmaktan çok uzaktır. Öğretmenler de bu anlamda öğrencilerin dikkatini çekerek etkili bir öğretim sağlayabilmek için kullandıkları yöntemlerde çağı yakalamak durumundadır. Öğrencilere ulaşabilme anlamında bu teknolojiyi etkin olarak kullanabilen ve çağın gerisinde kalmayan öğretmenlerin varlığı önemlidir. Singapur' un, eğitim alanında gösterdiği başarıların temel sebebi olarak sürekli mesleki gelişim uygulamaları gösterilebilir. Bu bağlamda, Singapur, en iyi uygulamaların ve programların tespiti noktasında tüm dünyayı taramakta, facebook, twitter, skype gibi uygulamaları kullanarak dünyanın farklı ülkelerinde eğitim-öğretimde uygulanan farklı uygulamaları paylaşmakta, uygulamaları eşleştirmek üzere mesleki öğrenim toplulukları kurmakta, meslektaşları tarafından uygulanan dersleri izleyerek önemli kazanımlar sağlamakta ve birbirlerine geri bildirimde bulunmaktadır. Böylelikle "daha

iyi bir ders” noktasında ulusal ve uluslararası ölçekte kendilerini değerlendirme ve geliştirme imkânı bulmaktadırlar (Vitamin Öğretmen, 2012).

#### **2.2.4.3. Finlandiya’ da Mesleki Eğitim Çalışmaları**

Özellikle PISA ve TIMSS gibi uluslararası ölçekte ülkelerin eğitim çıktılarının karşılaştırması niteliğinde gerçekleştirilen çalışmalarda önemli başarılar elde eden Finlandiya’ nın, bu öğrencilerin yetiştirilmesinde büyük katkıları olan öğretmenlerinin mesleki gelişiminin incelenmesi önemlidir.

Finlandiya’ da öğretmenlerin mesleğe başlamadan önce aldıkları eğitimin yanında, hizmet süresince, meslek ile ilgili aldıkları eğitim de büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle Finlandiya’ da öğretmen yetiştirme süreci oldukça yoğun ve zorlu bir süreçtir. Özellikle adaylık eğitiminden geçen öğretmenlerin uzun ve zorlu bir staj dönemi bulunmaktadır. Staj dönemi dört aşamadan oluşmaktadır ve toplamda iki yıl sürmektedir. Üç dönem üniversitelere bağlı uygulama okullarında staj gören öğretmen adayı son dönemi devlet okulunda tamamlamakta ve başarısız görülürse adaylık eğitimini tekrar almak durumunda kalmaktadır. Finlandiya eğitim sisteminde öğretmenler hayat boyu öğrenen olarak görülür ve kendi mesleki gelişimini sağlamak ve mesleki kimliğini yansıtmak ile yükümlüdür.

Finlandiya’ da lisans düzeyinden mezun olan bireyin öğretmen olabilmesi için yüksek lisans düzeyinde eğitim görme zorunluluğu vardır ve bu durum bütün branşlar için geçerlidir. Öğretmenlerin yıl içerisinde zorunlu olarak katıldıkları ve üç gün süren mesleki eğitimlerde; öğretmenlerin, çocukların duygusal, zihinsel ve de sosyal gelişimlerine yönelik yeterli düzeylerini geliştirmek ve güncellemek amaçlanmıştır. Öğretmenler; zorunlu olarak katıldıkları mesleki eğitimlerin yanı sıra, okul yılı boyunca düzenlenen mesleki çalışmalara gönüllü olarak katılabilmektedirler (Ekinci ve Öter, 2010). Üniversitelerin bünyesinde bulunan takviyeli eğitim merkezleri mesleki eğitim kursları organize etmekle görevlidir ve bu kuruluşlar hizmetleri karşılığında devlet yardımı almaktadırlar (Demirel, 2000).

Bu bilgiler doğrultusunda Finlandiya’ da uygulanan öğretmen geliştirme programları ile Türkiye’ de uygulanan mesleki gelişim programları

karşılaştırıldığında politikalar arasında belli başlı farklılıklar göze çarpmaktadır. Özellikle öğretmen adaylarının staj programlarının uygulama süresi ve öğretmenlerde aranan akademik yeterlik beklentisi iki ülkenin öğretmen yetiştirme politikalarının farkını ortaya koyabilme adına önemlidir.

#### **2.2.4.4. Japonya' da Mesleki Eğitim Çalışmaları**

PISA verilerine göre; OECD ortalaması istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek olan ülkelerden birisi Japonya' dır. Bu bağlamda; PISA (2012) ülke ortalamaları değerlendirildiğinde Japonya matematik alanında 7. okuma ve fen alanlarında 4. sırada yer almaktadır. Bu durum Japon eğitim sisteminde önemli yer tutan öğretmenlerin mesleki anlamda gelişimlerinin incelenmesi açısından önemlidir.

Japonya' da öğretmen eğitimleri üniversitelerde gerçekleştirilmekte ve üniversiteler kendi öğretmen yetiştirme programlarını kendileri hazırlamaktadır. İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu üniversitelerin dört yıllık bölümlerinden mezun olmuşlardır.

Öğretmen eğitimlerinin değişik türlerinin bulunması ile birlikte genel olarak eğitimler alan bilgisi üzerinedir. Bu bağlamda öğretmen eğitimi pedagoji, psikoloji ve uygulama ağırlıklı olarak gerçekleştirilmektedir (Abazaoğlu, 2014).

#### **2.2.4.5. İsviçre' de Mesleki Eğitim Çalışmaları**

Matematik alanında % 24.1 oranı ile en fazla başarı gösteren ülke olan İsviçre'de mesleki eğitimden sorumlu birimler, kendileri veya diğer kantonlarla işbirliği halinde çalışarak o yıl hangi konuda hangi eğitimlerin verileceği, bu eğitimlerin ne kadar süre ile nerede uygulanacağını ilan etmekle yükümlüdür. Mesleki eğitimler ile öğretmenlerin bilgi ve görgüsünün artırılmasının yanı sıra yeni öğretim yöntem ve tekniklerinin öğrenilmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin yılda iki hafta mesleki eğitim çalışmalarına katılma zorunluluğu vardır. Bazı programlara ise tüm öğretmenlerin katılımı zorunlu olmaktadır (Yazıcı ve Gündüz, 2011, s: 9-10).

### 2.2.5. Türkiye' de Meslekî Eğitim Çalışmaları

Türk Eğitim Sisteminde öğretmen ihtiyacının karşılanması, öğretmen yetiştirme konuları ve öğretmenlerin mesleki anlamda hizmet içerisinde eğitilmesi durumu Türkiye için yıllarca üzerinde durulan bir konu olmakla birlikte, yapılan çalışmaların uygulamaya geçişi noktasında oldukça yeni bir süreçtir. 1939 yılından itibaren, MEB' in eğitim-öğretimle ilgili konuları incelemek ve öneri niteliğinde kararlar almakla görevli en yüksek danışma kurulu olan Mili Eğitim Şuralarında görüşülmeye başlanan şura kararlarına bakıldığında, öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile ilgili en önemli kararların ancak 1982 yılında yapılan 11. Milli Eğitim Şurasında alınabildiğini görmek mümkündür. 1988 yılında toplanan 12. Milli Eğitim Şurasında, öğretmenlerin meslek gelişimleri ile ilgili olarak, tüm öğretmenlerin, en az üç yılda bir mesleki eğitim almaları, mesleki gelişmelerinin gerisinde kalmamaları için mesleki yayınlarla desteklenmeleri gerekliliği ile ilgili kararlar alınmıştır. Sonuncusu 2010 yılında yapılan 18. Milli Eğitim Şurasında, öğretmenin yetiştirilmesi, istihdamı ve mesleki gelişimi başlığı altında kararlar alınmıştır. Eğitim-öğretim yılı başında ve sonunda yapılan çalışmaların iyi bir planlama ile gerçekleştirilip etkin bir şekilde değerlendirilmesi gerekliliği, interaktif yöntemlerle verilen eğitimlerin takibi ve öğretmenlerin kendi gelişimlerini sağlayabilecekleri okul temelli sistemin geliştirilmesi adına alınan kararlar, öğretmenlerin mesleki gelişimin etkinliklerinin güncellenmesi açısından önemlidir (11. 1982, 12. 1988 ve 18. MEŞ. 2010).

Günümüz eğitimde sisteminde de yapılan yeni düzenlemeler ile birlikte mesleki anlamda öğretmenlerin kişisel ve mesleki anlamda kendilerini yetiştirmeleri konusunda önemli adımlar atılmaktadır. Bu bağlamda öğretmen niteliğinin artırılması için hizmet öncesi öğretmen yetiştirme programlarını kabul etme (1994), öğretmen yeterlikleri (2002), okul temelli mesleki gelişim (2006), öğretmenlik mezunu olmayan fakülte ve yüksek okul öğrencilerine yönelik başlatılan pedagojik formasyon programı (2009) ve ulusal öğretmen stratejisi oluşturma çalışmaları (2011) bu anlamda atılmış önemli adımlardır. Ancak bu çalışmaların hiçbirinin uygulamaya geçmemiş olması düşündürücüdür. Milli Eğitim Bakanlığınca, öğretmen ihtiyacına kısa sürede

çözüm bulmak adına yapılan çalışmalar, öğretmenlik eğitimi almamış kişilerin herhangi bir mesleki eğitim almadan öğretmen ya da yönetici olarak göreve başlamasına sebep olmuş, bu durum öğretmen nitelik sorunlarını da beraberinde getirmiştir (Gözütok, 2006).

Tüm bu veriler göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerden sahip olmaları beklenen niteliklerin kazandırılabilmesi adına yıllarca emek harcanan politika ve uygulamaların hızla ve özenle uygulamaya alınması gerekmektedir (EURYDICE, 2010; ERG, 2014:8).

Türkiye’ de uygulanan mesleki gelişim çalışmaları ile literatür tartışmaları kapsamında geçen, etkili olduğu vurgulanan ve dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde benzerleri uygulanan mesleki gelişim çalışmaları karşılaştırıldığında, Türkiye’ de uygulanan mesleki gelişim çalışmalarının etkili olmadığı yapılan birçok araştırma ile ortaya konmaktadır (İlğan, 2013, s.54). Özellikle uluslararası ölçekte gerçekleştirilen PISA ve TIMSS, ulusal ölçekte SBS ve LYS sınav sonuçları ve OECD raporları bu durumun verilerinin ortaya konması noktasında araştırmacılara yol göstermektedir.

OECD tarafından yapılan TALIS araştırmasının sonuçları değerlendirildiğinde Türkiye’ de öğretmenlere yönelik olarak gerçekleştirilen mesleki eğitim çalışma olanaklarının yeterli olmadığı, araştırmaya katılan ülkeler arasında mesleki eğitimin devlet tarafından en çok desteklendiği ülke olmasına karşın Türkiye’ nin, mesleki eğitimlere katılım oranının ve istekliliğin en düşük ülke olduğu ortaya çıkmıştır (OECD, 2009). Özoğlu, Gür ve Altınoğlu (2013), Türkiye’de öğretmenlerin mesleki eğitimlere katılma konusunda isteksiz olmalarının olası nedeninin, MEB tarafından sunulan mesleki eğitimlerin kalitesi ve uygulama yöntemiyle ilgili olduğunu düşünmektedirler.

Türkiye’ de öğretmenlere mesleki anlamda verilen eğitimler; hizmet içi eğitim çalışmaları, okul temelli mesleki gelişim modeli ve ulusal öğretmen strateji çalışmaları ve uzaktan eğitim çalışmaları altında değerlendirilmiştir.

### 2.2.5.1. Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları

Hizmet içi eğitim; kamu veya özel kuruluşlarda çalışan yönetici, öğretmen ve personelin, görevleri ile ilgili olarak, işe başlamalarından emekli oluncaya kadar verimliliklerini artırmak, bilgi ve becerilerini güncel tutmak, yeni durumlara uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla yapılan eğitim (MEB, 1988 ve MEB, Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, 1988) olarak tanımlanabilir.

Ülkemizde öğretmenlere yönelik planlanan hizmet içi eğitim faaliyetleri; MEB' e bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü birimlerinden olan Mesleki Gelişimi Destekleme ve İzleme Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararnamesi çerçevesinde merkez ve taşra teşkilatında görev yapan tüm öğretmenlerin yetiştirilmelerine yönelik yürütülen mesleki eğitim çalışmalarını kapsamaktadır (MEB, 2014).

İlgili kurum, hizmet içi eğitimin genel ve özel amaçları doğrultusunda;

- a) Mesleki gelişime yönelik seminer, konferans gibi etkinlikler düzenlemek,
- b) Öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarını yürütmek,
- c) Öğretmen yeterliliklerini izlemek ve öğretmenlere geri bildirim vermek,
- d) Hizmet öncesi eğitim sürecini iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için çalışmalar yapmak,
- e) Öğretmen yeterliliklerinin yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmak ve bu doğrultudaki çalışmaları yürütmekle yükümlüdür (MEB, 2013).

Her ne kadar, öğretmenlerin mesleki anlamda donanımlarını arttırmak için hizmet içi eğitimler önemli bir yer tutsa da yapılan araştırmalar öğretmenlerin mesleki anlamda kendilerini yenileme noktasında hizmet içi eğitimlerin çok da yeterli olmadıkları görülmektedir. 2005 yılında Uçar tarafından "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri" adlı tez çalışması



yapılmıştır. Çalışma 125 yönetici ve 407 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Çalışma sonucunda; yönetici ve öğretmenler hizmet içi eğitim uygulamalarının uygun zaman ve ortamlarda yapılmadığını; ihtiyaç ve beklentilerini karşılamada yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Faaliyetlerde, program konularının katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda, uygun yöntem-teknik ve araç-gereçler kullanılarak işlenmediğini, dolayısıyla programda amaçlanan bilgi ve becerilerin katılımcılara kazandırılmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca hizmet içi eğitim programlarının daha etkili hale gelmesi için katılımcı görüşlerinin alınmadığı belirtilmiştir (Uçar, 2005, s. 156).

Baskan (2001), tarafından Denizli il merkezinde 370 öğretmen ile yapılan “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Algı ve Beklentileri” adlı çalışmada öğretmenlerin çoğunluğu hizmet içi eğitim programlarının yararlı olduğunu, programlara bazen istekli bazen isteksiz katıldıklarını belirtmişlerdir.

2010 yılında Atanur Baskan ve Büyükcan tarafından “İlköğretim Okullarındaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı” adlı bir makale çalışması yapılmıştır. Çalışmaya 2007-2008 eğitim öğretim yılında Ankara ili Yenimahalle ilçesinde görev yapmış 308 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda; seminerlerde öğretmenlerin birçok güçlüklerle karşılaştıkları belirlenmiştir. En fazla karşılaştıkları güçlükler ise seminer programlarının iyi planlanmamış olması ve seminerlerde kullanılacak materyallerdeki eksiklikler olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca 16 yıl ve üstü katılımcıların mesleki gelişim seminer çalışmalarını diğer katılımcılara göre (0-7 yıl, 8-15 yıl) daha yararlı bulduğu ortaya çıkmıştır (Atanur Baskan, Büyükcan, 2010: 30).

Sarıgöz (2011) tarafından Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan 235 sınıf öğretmeni ile “İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi” adlı bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada; öğretmenler; bilimsel içerik olarak verilen hizmet içi eğitim derslerinin yetersiz olduğunu bu durumun giderilebilmesi için de başta üniversiteler olmak üzere, alanında uzman kişiler tarafından derslerin verilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Öğretmenler hizmet içi eğitim

derslerinin uygulamalı olarak anlatılmasını istemekte ve hizmet içi eğitim derslerini veren görevlilerin gerek bilgi iletişim teknolojilerinden gerekse de materyallerden yararlanarak dersleri anlatmaları gerektiğini savunmaktadırlar (Sarıgöz, 2011, s: 1028).

#### **2.2.5.2. Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli**

Öğretmenlerin mesleki genel yeterliklerinin gelişimini desteklemek ve onlara eğitim olanakları sunmak adına MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü birimlerinden olan Öğretmen Yeterlikleri ve Kalite Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından, yeni bir yaklaşım olarak nitelendirilen Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli geliştirilmiştir (MEB, 2006).

Dünyanın birçok ülkesinde uygulaması yapılmış olan OTMG modelinin, yapılan araştırmalar sonucunda, öğretmenlerin mesleki gelişimi açısından oldukça etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Owen, 2003).

Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) modeli; öğrenme ortamı içerisinde öğretmenlerin mesleki anlamda gelişimini destekleyen, etkili öğrenme ortamları hazırlamada öğretmenlere rehber niteliğinde olan bir süreçtir. Bu süreçte model; mesleki anlamda kendini geliştirmek isteyen öğretmenlerin, kendi gelişim planını oluşturması, oluşturdukları planın uygulanması ve uygulamanın izlenmesi süreçlerinde öğretmene rehber olma niteliğindedir.

OTMG ile öğretmenlere yönelik olarak, aşağıdaki niteliklerin kazanılması beklenmektedir:

- a) Okul ortamı içerisinde, kaynakların etkili ve verimli kullanılması,
- b) Öğretmenlerin, kendilerini eksik ve yetersiz gördükleri alanlarda mesleki gelişim planı hazırlamaları ve bunu uygulamaları,
- c) Öğretmenlerin mesleki ve kişisel anlamda gelişimleri için daha fazla sorumluluk almaları,
- d) Yeni öğrenme-öğretme stratejileri ve yaklaşımların takibi ile öğretim ve öğrenim kalitesinin artırılması,
- e) Deneyim paylaşımı ile öğretmenlerin birbirlerine rehberlik etmeleri,

f) Okul sorunlarının çözümlenmesinde çevre olanaklarından etkili bir şekilde faydalanılması (MEB, 2006).

OTMG modelinin etkililiğini konu alan birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan birisi Kaya ve Kartalioğlu (2010) tarafından yapılan “Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeline Yönelik Koordinatör Görüşleri” adlı çalışmadır. Çalışmada; OTMG modelinin öğretmenin kendini geliştirmesine fırsat tanıdığı, performansını arttırdığı, yeterliklerinin farkına varmasına yardımcı olduğu, eksik ve güçlü yönlerini görmesini sağladığı ortaya çıkmıştır.

OTMG, öğretmen gelişimi açısından önemli bir model olsa da, planlı bir şekilde uygulanan bir süreç olamaması bakımından etkililiği olmayan bir programdır.

### **2.2.5.3. Ulusal Öğretim Stratejisi Oluşturma Çalışmaları**

MEB önderliğinde gerçekleştirilen Ulusal Öğretmen Stratejisi Çalıştayında (2011) ortaya konulan görüşler çerçevesinde; bakanlık yetkilileri, öğretim üyeleri ve sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla, öğretmen yetiştirmeye yönelik bir stratejik plana dayanak olması açısından bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın konusunu; nüfusa yönelik öğretmen ihtiyacının belirlenmesi, yükseköğretim kurumlarına öğretmen adaylarının seçimi, öğretmen yetiştirmeye yönelik programların oluşturulması ve öğretmenlik mesleğine geçiş ile ilgili sorunlar oluşturmaktadır. Çalışma; en nitelikli öğretmen adaylarını tespit etme, en başarılı bireyleri öğretmen yetiştirme programlarına alma ve her sınıfta en nitelikli öğretmen olmasını sağlama amacını taşımaktadır (MEB, 2011).

### **2.2.5.4. Uzaktan Eğitim Çalışmaları**

MEB’ in eğitsel sistemini taşıması amacıyla, FATİH Projesi kapsamında hazırlanan Eğitim Bilişim Ağı (EBA); bilgi toplumuna dönüşümü sağlamak, eğitimde bilişim kültürünü sistemli bir politika ile yaygınlaştırmak ve eğitimin bilişim gereksinimlerini karşılamak amacıyla; arama motoru, sosyal ağ, e-ansiklopedi ve uzaktan eğitim gibi çalışmaları içeren bir portaldır.

Milli Eğitim Bakanlığı Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) ise farklı beklentileri karşılamak amacıyla, farklı yerlerde bulunan tüm öğretmenlere hayatları boyunca e-öğrenme olanağı sunarak onları bir araya getirmek üzere tasarlanmış bir projedir. İnternet tabanlı uzaktan eğitim yöntemlerinden biri olan Öğretim Yönetim Sistemi (LMS) üzerine kurgulanmıştır. Uzaktan eğitimin getirmiş olduğu teknik ve eğitsel yararlar yanında uzaktan eğitim temel iki soruna çözüm getirmektedir. Bu sorunlar kısaca;

a) Yüz yüze eğitimde gereken ulaşım, konaklama, barınma, beslenme gibi ek masrafların yol açtığı ekonomik zorlukların giderilmesi,

b) Zaman ve mekândan bağımsız olduğu için coğrafi ve bölgesel engelleri büyük ölçüde ortadan kaldırmasıdır.

Ayrıca Yeğitek TV stüdyolarından canlı yayınlar ile öğretmenlere eğitimler verilmektedir. Bu yayınlar kaydedilerek, istenildiğinde “uzem.eba.gov.tr” üzerinden tekrar izlenebilmektedir. Büyük kitlelere eğitimin en verimli şekilde ulaşması için 81 ilden, hizmet içi eğitimlerle ilgilenen il milli eğitim müdür yardımcısı ve şube müdürü olmak şartıyla UZEM il koordinatörleri belirlenmiştir. Aynı şekilde ilçelerde de bu yapı kademeli olarak oluşturulmuştur. UZEM kapsamında Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Bilgi İşlem Grup Başkanlığı, Hayat Boyu Öğrenim Genel Müdürlüğü, Ankara Üniversitesi, Atılım Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi ile iş birliği yapılmaktadır (uzem.eba.gov.tr/hakkimizda.php).

## BÖLÜM III

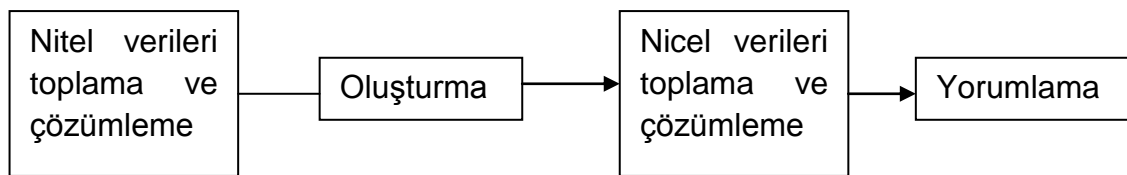
### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin kaynağı ve cinsi, araştırmanın uygulanışı ve verilerin analizi hakkında bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi amacıyla yapılmış olan bu çalışma, nitel ve nicel verilerin bir arada kullanılması ilkesine dayanan karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Karma yöntem; bir veya bir dizi araştırma üzerinde aynı anda nitel ve nicel verilerden yararlanılarak verilerin toplanmasına, analiz edilmesine ve elde edilen verilerin karşılaştırılması ve bütünleştirilmesine dayalı olarak geliştirilen bir yöntemdir. Karma yöntemi diğer yöntemlerden ayıran temel özellik, araştırmada nitel ve nicel verilerin birlikte kullanılması dolayısıyla araştırma sorusunun tek bir yöntem kullanılarak elde edilen verilerden çok daha detaylı bir şekilde ortaya konmasını sağlamasıdır (Dede&Demir, 2014).

Araştırmanın deseni, karma yöntem araştırma desenlerinden birisi olan keşfedici sıralı desendir. Keşfedici sıralı desen, nitel verilerin toplanması ve çözümlenmesine öncelik vererek başlar. Keşfedilen sonuçlar üzerinden nicel aşama uygulanmaya başlar ve birincil sonuçlar test edilerek genelleştirilir. Nicel veriler, nitel veriler üzerine inşa edilir (Creswell & Plano Clark, 2007, Akt; Dede, Y & Demir, S. B, 2014). Keşfedici sıralı desen aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



**Şekil 1:** Karma Yöntem Araştırma Desenin Prototip Modeli: Keşfedici Sıralı Desen

### **3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM**

Araştırmının evrenini, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Bahçelievler ilçesi oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise 2013–2014 eğitim-öğretim yılı içerisinde Bahçelievler ilçesinde bulunan ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmının ilk aşamasında Bahçelievler ilçesinde “evrenden örneklem için birim çekme işleminin seçkisizlik ilkesine uygun olarak yapıldığı” seçkisiz yöntemle (Büyüköztürk, 2012, s. 6) toplamda 65 öğretmen seçilmiş, öğretmenlerle yüz yüze görüşme yapılarak öğretmenlerin “Mesleki Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Öğretmen Görüşme Formu” nu doldurmaları sağlanmıştır. Araştırmının ikinci aşamasında aynı örneklem grubundan daha fazla sayıda katılımcıya ulaşmak amacıyla Bahçelievler’ de bulunan bütün ilk ve ortaokullara “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” anketi gönderilmiş, sonuç olarak 57 yönetici, 402 öğretmen olmak üzere toplamda 459 kişiye ulaşılmıştır.

### **3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE VERİLERİN ANALİZİ**

Araştırmada, nitel ve nicel veri toplama araçları birlikte kullanılmış, nicel veri toplama aracı ile elde edilen bulguların doğruluğu nitel veri toplama aracı ile desteklenmiştir.

#### **3.3.1. Nitel Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi**

Çalışmanın nitel veri toplama aracı olarak, anket sonuçlarının daha iyi analiz edilebilmesi için aynı örneklem grubundan araştırmaya katılan seçkisiz yöntemle belirlenen öğretmenlere yarı yapılandırılmış “Mesleki Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Görüşme Formu” uygulanmıştır. Görüşme formu son iki yılın mesleki gelişim seminer çalışmalarının amacı, konusu, içeriği, süresi, öğretim yöntem ve teknikleri temel alınarak araştırmacılar tarafından hazırlanmış açık uçlu 10 sorudan oluşmaktadır. Formda, katılımcılara mesleki gelişim seminer çalışmalarından beklentileri, seminerlerin okullarında gerçekleştirilme durumu, seminerlerin uygulanma yöntemi, seminerlere katılım oranı, seminerlere yönelik tutumları ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

Görüşme formu kullanılarak 65 öğretmenle birebir yüz yüze görüşülerek veriler toplanmıştır. Veriler içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir. İçerik analizi; sözel ve yazılı materyallerle elde edilen verilerin nesnel ve sistemli bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan bilimsel bir yaklaşımdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Miles&Huberman (1994)' e göre, görüşme formunun güvenilirliği; (güvenilirlik = uzlaşma sayısı / uzlaşma sayısı + uzlaşmama sayısı) hesaplanarak uzlaşma katsayısı % 92.3 olarak bulunmuştur. Araştırmacılar elde edilen sonuçlar üzerinde tartışarak ve analizlere son şeklini vererek uzlaşmanın %100 olmasını sağlamıştır.

### **3.3.2. Nicel Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi**

Araştırmada nicel veri toplama aracı olarak; görüşme formundan elde edilen nitel verilerin analizi ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda, ilgili literatürün taranması ve elde edilen bilgilerin bütünleştirilmesi ile araştırmacılar tarafından özgün bir biçimde hazırlanan “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” ölçeği kullanılmıştır. Hazırlanan ölçek formunun araştırmanın amacına uygunluğunu belirlemek için, eğitim yönetimi ve denetimi alanında çalışan öğretim üyelerinin görüşlerine başvurulmuştur. Öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak ankete son şekli verilmiştir.

#### **3.3.2.1. “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları**

Bilimselliğin en temel koşullarından biri araştırılan kavramın ölçülebilir olmasıdır. Araştırmalarda ölçme, araştırmanın amaçlarına uygun olarak düzenlenmiş yöntemin öngördüğü veri toplama sistematigi ile sağlanır. Bilimsel ifadeler ancak ölçülebilir kavramlarla yapılır. Ölçüm, tanımlanmış kurallara göre belirlenmiş özelliklerin sayısal ifadesidir. Ölçek kavramı özünde ölçme sonuçlarının matematiksel özelliklerini göstermekle birlikte davranış bilimlerinin birçok alanında veri - bilgi toplama amacıyla kullanılır (Çakmur, 2012, s. 339). Bilimsel verilerin toplanması amacıyla hazırlanan herhangi bir ölçeğin geliştirilebilmesi birçok aşamadan geçmesi ile elde

edilebilir. Ölçeğin uygun olabilmesi için geçerlilik ve güvenilirlikle ilgili bir takım istatistiksel çalışmalara tabii tutulmalıdır. “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” de bu aşamalardan geçerek güvenilirlik ve geçerliliğinin sağlanması amacıyla belirli istatistikî tekniklerden yararlanılmıştır.

### **3.3.2.1.1. Geçerlilik**

Geçerlilik, bir ölçme aracının (ya da testin) ölçtüğünü iddia ettiği özelliği diğer özelliklere karıştırmadan ne kadar iyi ölçebildiğini ifade eder. Bir ölçme aracının geçerliliğinin sağlanmasında bazı tekniklerden yararlanılmaktadır. Bunlar: a) içerik (kapsam geçerliliği), b) uygulama (kriter geçerliliği) ve c) yapı geçerliliği olarak ifade edilmektedir (Cronbach, 1960: 103; Aiken, 1979: 63; Karasar, 1986: 158; Tekin, 1987: 41).

“Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” geçerlilik çalışmaları kapsamında, içerik, uygulama ve yapı geçerliliğinin sınanmasına yönelik tüm bu tekniklerden yararlanılmıştır.

#### **3.3.2.1.1.1. İçerik Geçerliliği**

İçerik geçerliliği, herhangi bir ölçekte yer alan her bir maddenin ölçeğin amacına ne derecede uyduğunun belirlenmesini kapsar. İçerik geçerliliğinin hesaplanmasında her maddenin testin tümüyle olan ilişkisini ortaya koyması bakımından madde analizleri kullanılabilir (Nunnally, 1978: 279).

“Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” içerik geçerliliğinin sınanmasında gerek uzman görüşlerinden gerekse de madde analizlerinden yararlanılmıştır.

“Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri”nin İçerik geçerliliği uzman görüşlerine başvurularak sağlanmıştır. Ayrıca ölçekte yer alan önermelerin ölçeğin amacına uygunluğunun belirlenmesi için madde analizi işlemleri yapılmıştır. Yapılan madde analizi ölçeğin tümü ve alt bölümlerinde anlamlı olup olmadıklarını belirlemek amacıyla Item Total (Rit) ve Item Remainder (Rir) teknikleri kullanılarak sınanmıştır. Madde analizi sonuçlarına göre bütün ölçekte yer alan 44 maddeden 42' si (item total'da 0.40 değerinin üstünde olmaları koşuluyla) 0.01 seviyesinde anlamlı



bulunmuştur. Bundan dolayı ilk etapta 44 maddeden oluşan “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” (maddelerin ölçeğin tümünde ve alt ölçeklerinde item total'da 0.40 değerinin üstünde olması koşulu) madde analizleri sonucunda 42 önermeden oluşması kararlaştırılmıştır.

#### **3.3.2.1.1.2. Uygulama Geçerliliği**

Uygulama geçerliliği daha önce benzer amaçlar için hazırlanmış ölçek ile geliştirilen ölçeğin karşılaştırılmasını içermektedir. Var olan ölçek ile geliştirilen ölçek karşılaştırılması sonuçlarının yüksek düzeyde anlamlı olması beklenmektedir. “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” ile aynı amaçla hazırlanmış benzer ölçek bulunamadığından dolayı uygulama geçerliliği analizi yapılamamıştır.

#### **3.3.2.1.1.3. Yapı Geçerliliği**

Yapı geçerliliği çalışmalarında ölçeğin alt ölçekler ile ve alt faktörlerin kendi aralarında ilişkiler sınanmaktadır. Bu ilişkilerin sınanması pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanarak yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçek ile alt faktörler ve alt faktörlerin kendi aralarında ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Buna göre 0.50 değerinin altı düşük, 0.80 değerinin üstü ise yüksek ilişki olarak kabul edilebilir.

**Tablo2** : Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri İle Diğer Alt Faktörler ve Alt Faktörlerin Kendi Aralarındaki İlişkilere Ait Veriler

	GENEL	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri (Genel)</b>	1.00	0.83	0.86	0.80	0.61	0.71	0.56	0.73	0.86
Amaca Uygunluk (A)			0.74	0.65	0.86	0.94	0.58	0.88	0.92
İçerik Uygunluğu (B)				0.62	0.78	0.70	0.68	0.52	0.65
Süreç Uygunluğu (C)					0.71	0.62	0.71	0.69	0.76
Öğretici Uygunluğu (D)						0.63	0.65	0.76	0.85
Yöntem ve Teknik Uygunluğu (E)							0.68	0.67	0.84
Teknik Alt Yapı Uygunluğu (F)								0.69	0.83
Öğretmen İhtiyaç Uygunluğu (G)									0.93
Sonuçların Amaca Uygunluğu (H)									1.00

\*0.01 seviyesinde anlamlı

Tablo 2' de yapı geçerliliği kapsamında yapılan incelemede ölçeğin tümü ile alt faktörler arasında var olan ilişkinin orta ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle alt faktörlerin ölçmek istediği özelliği içeren boyutlar olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçeğin geneli ve alt faktörleri ile alt faktörlerin kendi aralarında anlamlı ilişkinin var olduğu görülmüştür ( $p < 0.01$ ).

### 3.3.2.1.2. Güvenilirlik

Güvenilirlik aynı süreçlerin izlenmesi halinde bir ölçme aracının bağımsız ölçümleri arasındaki sonuçların benzer bir kararlılık göstermesidir (Aiken,1979: 58; Karasar,1986: 153).

“Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” nin bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılığın sınanması amacıyla yürütülecek güvenilirlik çalışmaları kapsamında bölünmüş test çözümleneleri yöntemi kullanılmıştır.

### 3.3.2.1.2.1. Bölünmüş Test Çözümlenmeleri

Bölünmüş test çözümlenmeleri yoluyla “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” nin tümünün ve alt ölçeklerin ayrı ayrı iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır.

İç tutarlılık katsayılarının hesaplanmasında Spearman Brown; Horst; Rulon; Cronbach  $\alpha$  gibi farklı teknikler kullanılabilir (Gulliksen, 1950:199; Cronbach, 1960:141; Aiken, 1979: 60; Özyürek, 1986: 89). Envanterin bütününe ve alt ölçeklerine yönelik iç tutarlılık katsayılarına ilişkin değerler Tablo’ 3 te gösterilmiştir.

**Tablo3** : Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri Bütününe ve Alt Ölçeklerine Yönelik İç Tutarlılık Katsayıları

	Spearman Brown	Horst	Rulon	Cronbach $\alpha$
<b>Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri (Genel)</b>	0.95	0.95	0.93	0.95
Amaca Uygunluk (A)	0.95	0.96	0.94	0.96
İçerik Uygunluğu (B)	0.94	0.93	0.95	0.95
Süreç Uygunluğu (C )	0.70	0.71	0.71	0.71
Öğretici Uygunluğu (D)	0.80	0.80	0.80	0.79
Yöntem Ve Teknik Uygunluğu (E )	0.69	0.69	0.68	0.68
Teknik Alt Yapı Uygunluğu (F)	0.77	0.77	0.76	0.76
Öğretmen İhtiyaç Uygunluğu (G)	0.72	0.72	0.73	0.73
Sonuçların Amaca Uygunluğu (H)	0.95	0.95	0.95	0.94

\* 0.01 seviyesinde anlamlı

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri iç tutarlılık katsayısı anlamlı ve yüksek bulunmuştur. Ayrıca amaca uygunluk, içerik uygunluğu ve sonucun amaca uygunluğu alt faktörleri iç güvenilirlik katsayıları anlamlı ve yüksek bulunmuştur.

Mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanteri ölçeğinden elde edilen veriler frekans ve yüzde değerleri, aritmetik ortalama, t-testi ve one way anova testi kullanılarak çözümlenmiştir.

## **BÖLÜM IV**

### **4. BULGULAR**

Araştırmanın bu bölümünde, mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik yönetici ve öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla hazırlanan “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” ile elde edilen nicel bulgulara ve “Mesleki Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Görüşme Formu” ile elde edilen nitel bulgulara ve bu bulgulara yönelik sonuçlara yer verilmiştir.

#### **4.1. NİTEL BULGULAR**

Bu bölümde araştırmada kullanılan görüşme formuna, görüşme formu ile ilgili elde edilen verilere ve bu verilere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular sırasıyla “Demografik Bilgiler” ve “Görüşme Formuna Verilen Yanıtlar” başlıkları altında incelenmiştir.

##### **4.1.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik yönetici ve öğretmen görüşlerinin araştırıldığı “Mesleki Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Görüşme Formu” nun ilk bölümünde, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlere ilişkin birtakım demografik bilgiler yer almaktadır. Bu demografik bilgiler sırasıyla; katılımcıların cinsiyetleri, görev yaptıkları okullar, branşları ve hizmet yıllarıdır. Bu bölümde, katılımcılara ait demografik bilgilere ilişkin bulgular ve bu değişkenlere ait sayılar ve % değerleri tablolar halinde verilmiştir.

##### **4.1.1.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Tablo 4’ te araştırmaya katılan 65 öğretmenin cinsiyetlerine ilişkin sayısal veriler verilmiştir.

**Tablo4: Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular**

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Kadın	35	53.85
Erkek	30	46.15
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tablodan yararlanılarak, bayan öğretmen sayısının 35 (%53.85) olduğu, erkek öğretmen sayısının ise 30 (% 46.15) olduğu görülmektedir.

#### **4.1.1.2. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okullara İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Tablo 5' te; araştırmaya katılan 65 öğretmenin görev yaptıkları okullara ilişkin sayısal veriler verilmiştir.

**Tablo5: Katılımcıların Görev Yaptıkları Okullara İlişkin Bulgular**

<b>Okul Adı</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ata Ortaokulu	10	15.38
Vali Recep Yazıcıoğlu Ortaokulu	10	15.38
Halit Ziya Uşaklıgil İlköğretim Okulu	10	15.38
Kazım Karabekir Ortaokulu	10	15.38
Kuleli İlköğretim Okulu	6	9.23
Erguvan İlköğretim Okulu	6	9.23
Emir Sultan Ortaokulu	6	9.23
Doğu Sanayi İlköğretim Okulu	6	9.23
Yenibosna Ortaokulu	1	1.54
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tabloya göre; okullarda görev yapan öğretmen sayılarının Ata, Vali Recep Yazıcıoğlu, Halit Ziya Uşaklıgil ve Kazım Karabekir Ortaokulunda 10 (%15.38), Kuleli İlkokulu, Erguvan İlkokulu, Emir Sultan ve Doğu Sanayi Ortaokulunda 6 (%9.23), Yenibosna Ortaokulunda 1 (%1.54) olduğu görülmektedir.

#### 4.1.1.3. Katılımcıların Branşlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 6' da araştırmaya katılan 65 öğretmenin branşlarına ilişkin sayısal veriler verilmiştir.

**Tablo6:** Katılımcıların Branşlarına İlişkin Bulgular

<b>BRANŞ</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sınıf Öğretmeni	27	41.54
Türkçe Öğretmeni	10	15.38
Fen ve Teknoloji Öğretmeni	8	12.31
İngilizce Öğretmeni	5	7.69
Din Kültürü Öğretmeni	3	4.62
Matematik Öğretmeni	3	4.62
Beden Eğitimi Öğretmeni	3	4.62
Rehber Öğretmen	2	3.08
Teknoloji Tasarım Öğretmeni	1	1.54
Görsel Sanatlar Öğretmeni	1	1.54
Sosyal Bilgiler Öğretmeni	1	1.54
Bilişim Teknolojileri	1	1.54
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tablodan yararlanılarak, araştırmaya katılan öğretmenlerden, sınıf öğretmenliği yapanların sayısının 27 (%41.54), branş öğretmenliği yapanlarının sayısının 38 ( %58.56) olduğu görülmüştür.

#### 4.1.1.4. Katılımcıların Hizmet Yıllarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 7' de araştırmaya katılan 65 öğretmenin hizmet yılına ilişkin sayısal veriler verilmiştir.

**Tablo7:** Katılımcıların Hizmet Yıllarına İlişkin Bulgular

Hizmet Yılı	N	%
1-5 yıl	16	24.61
6-10 yıl	20	30.77
11-15 yıl	12	18.47
16-20 yıl	10	15.38
21-25 yıl	4	6.15
26 ve üstü yıl	3	4.62
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerden hizmet yılı 1-5 yıl 16 (%24.61), 6-10 yıl 20 (%30.77), 11-15 yıl 12 (%18.47), 16-20 yıl 10 (%15.38), 21-25 yıl 4 (%6.15) ve 26 yıl ve üstü olan öğretmenlerin sayısının 3 (%4.62) olduğu görülmektedir.

#### 4.1.2. Görüşme Formuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik öğretmen görüşlerinin araştırıldığı çalışmada kullanılan görüşme formunun ikinci bölümünde katılımcılara mesleki çalışmalarla ilgili düşüncelerini ifade ettikleri açık uçlu sorular sorulmuş ve her bir soruya verdikleri cevaplarla ilgili elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Görüşme formu soruları ve bu sorulara ilişkin öğretmen görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

**1. “Mesleki Gelişim Eğitim Semineri genel olarak size ne ifade ediyor?”** sorusuna verilen cevapların analizine bakıldığında katılımcılar, seminerlerin mesleki yenilikler konusunda bilgilendirdiği (f=13), derslere hazırlanma, değerlendirme ve eksiklerin tamamlanmasını sağladığı (f=12), mesleki yeterlik kazandırdığı (f=7), mesleği daha aktif uygulama olanağı sağladığı (f=4) şeklinde olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Ancak, “amaca ulaşmayan program” (f=13), “zaman kaybı” (f=12), “formalite” (f=4) şeklinde 29 katılımcı mesleki gelişim eğitim seminerleri hakkında olumsuz görüş bildirmişlerdir.

**2. “Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerinin genel olarak avantajları ve dezavantajları nelerdir?”** sorusuna verilen cevapların analizine bakıldığında katılımcılar seminerlerin, yeni bilgilerden haberdar olma (f=16), farklı bakış açıları sunma (f=14), öğretmenlere kendilerini geliştirme olanağı sağlama (f=13) ve eksikleri görebilme şansı verme (f=12) bakımından avantajlı olduğunu belirtmişlerdir. Ancak katılımcılar, “seminerler verimli ve amacına uygun değil” (f=17), “aynı ve bilinen konuların tekrarı” (f=17), “yeterli güdülenmeyi sağlamıyor” (f=13), “emek ve zaman kaybı” (f=12), “seminerlerin gerçekleştirildiği zaman uygun değil” (f=6) şeklinde seminerlerin dezavantajlı olduğu konusunda görüş belirtmişlerdir. 10 katılımcı ise “seminerlerin avantajlı olduğunu düşünmüyorum” şeklinde olumsuz görüş belirtmiştir.

Buna göre katılımcılar mesleki gelişim seminerlerinin, yeni bilgilerden haberdar olunmasını sağlaması, eksikleri görebilme şansı sunması, fikir alışverişi ve bilgi paylaşımı ile farklı bakış açıları kazanmaya olanak tanınması ve bu bağlamda öğretmenlere kendilerini geliştirme imkânı sunması açısından avantajlı olduğu düşüncesine sahiptir. Mesleki gelişim seminerlerinin amaca uygun olarak hazırlanmadığını düşünen katılımcılar bunu bir dezavantaj olarak görmekte birlikte, bu durumun emek ve zaman kaybına neden olduğu konusunda fikir belirtmişlerdir. Katılımcılar, verilen eğitim seminerlerinin daha önceki yıllarda verilen seminerlerle benzer içeriklere sahip olduğunu belirtmiş ve sürekli konu tekrarına gidilmesinin güdülenmeyi azaltıcı yönde etkili olduğuna dikkat çekmişlerdir. Seminer dönemlerinin zamanlaması da katılımcılar tarafından dezavantaj olarak görülmektedir. Katılımcılar, özellikle haziran ayında yapılan seminerler ile ilgili olarak, üzerlerinde tüm senenin yorgunluğunun olması ve bir an önce tatile çıkma düşüncesinin ağır basması sebebiyle seminere yönelik ilgilerinin azaldığını belirtmişlerdir.

**3. “Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerini genel olarak gerekli buluyor musunuz?”** sorusuna verilen cevapların analizine bakıldığında 10 kişi seminerlerin gerekli olduğunu belirtirken, 27 kişi “mesleki anlamda gelişmeye olanak sağlaması” nedeniyle gerekli olduğunu belirtmiştir. Ancak,



seminerlerin ihtiyaçları karşılamaması (f=14) ve eğitimlerin ilgi çekici olmaması (f=8) gibi nedenlerden dolayı katılımcılar seminerlerin gerekli olmadığını belirtmişlerdir. “gerekli değil” (f=6) şeklinde görüş belirten katılımcılar herhangi bir açıklamada bulunmamıştır.

**4. “Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerinden genel olarak beklentileriniz nelerdir?”** sorusuna verilen cevapların analizine bakıldığında katılımcıların seminerlerden birtakım beklentileri olduğu görülmektedir. Katılımcılar seminerler çalışmalarına yönelik olarak; mesleğe dair yeni ufuklar açabilmeli ve mesleğe katkı sağlamalı (f=15), aktif katılımlı ve pratiğe yönelik olmalı (f=12), alanında uzman kişilerce hazırlanmalı ve dikkat çekici olmalı (f=9), iyi bir programlama ile hazırlanmalı, konular teknik açıdan güçlendirilmeli (f=8), görsel materyallerle desteklenen, motive edici ve sıkıcı olmayan bir ortam olmalı (f=8), öğretmen ihtiyaçları iyi tespit edilmeli (f=8), şeklinde görüş belirtmişlerdir. 5 katılımcı ise “beklentim yok” şeklinde görüş belirtmiştir.

Veriler değerlendirildiğinde mesleki gelişim seminerlerinden herhangi bir beklentisi olmadığını belirten öğretmen sayısının azlığı dikkate alındığında, katılımcıların genel olarak mesleki gelişim seminerlerine karşı olumlu beklentiler içerisinde oldukları söylenebilir. Katılımcılar mesleki gelişim seminer programları hazırlanmadan önce öğretmen ihtiyaçlarının iyi tespit edilmesi, seminerlerin iyi bir programlama ile sunulması ve konuların teknik açıdan güçlendirilmesi beklentileri içerisinde. Katılımcılar mesleki gelişim seminerlerinin amacına uygun olarak, mesleğe dair yeni ufuklar açabilecek ve mesleğe katkı sağlayacak biçimde hazırlanmasını beklediklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte katılımcılar verilen seminerlerin, eğitim - öğretim uygulamalarında da eleştirilen düz anlatım yönteminden uzak, öğretmenin sürece aktif katılımın sağlandığı uygulamalı eğitimler şeklinde gerçekleşmesi beklentisi içerisinde. Katılımcılar, düz anlatım yöntemi ile verilen mesleki gelişim seminerlerinde, sunumu yapan eğitimcinin sunum yeteneğinin ilgiyi ve isteği arttırıcı nitelikte olması ve “eğitimcilerin alanında uzman, gerekirse popüler kişiler arasından seçilmesi” gerektiğini belirtmektedir. Bunun yanı sıra mesleki gelişim seminerlerinin, görsel

materyallerle desteklenen, motive edici ve sıkıcı olmayan bir ortamda, kısa zaman aralıklarında verilmesi ve gönüllülük ilkesine bağlı olarak yapılması katılımcıların beklentileri arasında yer almaktadır.

**5. “Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerleri okulunuzda etkin bir şekilde gerçekleştiriliyor mu?”** sorusuna verilen cevapların analizine bakıldığında 6 katılımcı mesleki çalışmaların gerçekleştirilme durumu ile ilgili olarak yalnızca “gerçekleştiriliyor” şeklinde görüş belirtmiş ve herhangi bir açıklama yapmamıştır. Ancak, içeriğin verimsiz ve yetersiz olması ve ilgi çekici olmaması (f=28), seminerlerin amaçlara uygun verilmemesi (f=12), seminerlere formaliteye dayalı, devam zorunluluğu sebebiyle katılım olması (f=6) şeklinde 46 katılımcı olumsuz görüş belirtmiştir. Bununla birlikte 13 katılımcı “etkin bir biçimde gerçekleştirilmiyor” şeklinde görüş belirtmiş ve herhangi bir açıklama yapmamıştır. Genel olarak bakıldığında ise katılımcılar, okullarında mesleki gelişim seminerlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmediği belirtmişlerdir.

**6. “Okulunuzda gerçekleştirilen Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerine katılım konusunda istekli misiniz?”** sorusuna verilen cevapların analizine bakıldığında katılımcılar, yeni bilgiler edinmeye olanak sağlaması ve gelişmeye yönelik olması (f=7) bakımından istekli olduklarını belirtmelerinin yanı sıra konu ve konuşmacılara göre ilginin de değişmekte (f=4) olduğunu belirtmişlerdir. Ancak seminerlerin “verimsiz ve sıkıcı olması” (f=15), “öğretmen ihtiyaçlarına cevap vermemesi” (f=9), “ilgi çekici olmaması” (f=7), “konuların kendini tekrar etmesi” (f=6), “teoriye dayalı, uygulamadan yoksun olması” (f=6), “formalite olması” (f=5) gibi nedenlerden dolayı katılım konusunda isteksiz olduklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte 5 katılımcı “istekli değilim” şeklinde görüş belirtmiş ancak herhangi bir açıklamada bulunmamıştır.

**7. “Okulunuzda gerçekleştirilen Eğitim Bilişim Ağı (EBA) ve Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinin size katkı sağladığını düşünüyor musunuz?”** sorusuna verilen cevapların analizine bakıldığında yeni konulara ve kavramlara erişebilme (f=8) ve eksik konuların fark edilmesini sağlama

(f=4) bakımından 12 kişi uzaktan eğitim seminerlerinin kendilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Ancak, uygulanan yöntemin dikkat çekici olmaması (f=31), bilinen konuların tekrarı olması ve içeriğin ihtiyaçları karşılamaması (f=16), eğitimcilerin sunum konusunda etkili olmaması (f=4), teknolojiden uzak olması ve güncel olmaması (f=4) gibi nedenlerden dolayı katılımcılar eğitimlerin kendilerine katkı sağlamadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte 4 katılımcı da “katkı sağladığını düşünüyorum” şeklinde görüş belirtmiş fakat herhangi bir açıklama yapmamıştır. Buna göre uzaktan eğitim seminerlerinin kendilerine katkı sağlayıp sağlamadıkları konusunda 65 öğretmenin görüşlerinden 12’ si olumlu iken, olumsuz görüşlerin sayısının 63 olduğu görülmektedir.

**8. “Okulunuzda gerçekleştirilen Eğitim Bilişim Ağı (EBA) ve Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinde kullanılan materyaller (internet bağlantısı, ses sistemi vs.) ve uygulama yöntemi (düz anlatım, ppt sunusu vs.) hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?”** sorusuna verilen cevapların analizine bakıldığında kullanılan materyaller ile ilgili olarak 14 katılımcı bilgisayar, ses sistemi ve internet bağlantısının yeterli olduğunu belirtmiştir. Ancak, günümüz teknolojisi dikkate alındığında yetersiz ve tek taraflı olması (f=25), görsel - işitsel materyallerin öğretmeni pasif bırakması ve ilgiyi azaltması (f=13), ihtiyaçları karşılamada yeterli ve ilgi çekici olmaması (f=7), ses düzeninin kalabalık ortamda yetersiz kalması (f=6) gibi nedenlerden dolayı katılımcılar olumsuz görüş belirtmişlerdir. Uygulama yöntemi ile ilgili olarak verilen cevapların analizine bakıldığında ise katılımcılar e-konferans sistemiyle aynı anda çok kişiye ulaşılmasının etkili (f=3) olduğunu belirtmişlerdir. 3 katılımcı “etkili olduğunu düşünüyorum” şeklinde görüş belirtmiş fakat herhangi bir açıklamada bulunmamıştır. Ancak, uzaktan eğitim yönteminin öğretmeni dinleyici hale getirmesi ve ilgisini azaltması (f=26), uygulamanın eksikliklere sahip olması ve amacına ulaşmaması (f=14), uygulamalı öğrenmeye olanak vermemesi (f=10) gibi nedenlerden dolayı katılımcılar olumsuz görüş belirtmişlerdir. 9 katılımcı ise

“etkili olduğunu düşünmüyorum” şeklinde görüş belirtmiş fakat herhangi bir açıklamada bulunmamıştır.

Buna göre, mesleki gelişim seminerlerinde uygulanan uzaktan eğitim yönteminin olumlu bir yöntem olduğunu düşünen katılımcı sayısının 6, bu yöntemin olumsuz olduğunu düşünen öğretmen sayısının ise 59 olduğu görülmektedir.

**9. “Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerleri sırasında verilmesini istediğiniz eğitimler nelerdir?”** sorusuna verilen cevapların analizine bakıldığında öğretmenlerin sınıf ve branş bazında ihtiyaç duyduğu mesleki seminerleri farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin ihtiyaç duyduğu mesleki gelişim seminerleri değerlendirildiğinde bu eğitimler sırasıyla etkili iletişim ve empati (f=7), farklı öğretim yöntem-teknikleri ve alanla ilgili yeni gelişmeler (f=6), özel çocuklara (otizm, işitme engelli, hiperaktif) yönelik eğitimler (f=6), sınıf yönetimi ve disiplin (f=4), sorunlarla başa çıkabilme (f=4), haklarımız, değişen eğitim sistemi ve yönetmelikler (2), ailelerin eğitimdeki rolü, veli eğitimi (f=1) şeklindedir. Araştırmaya katılan branş öğretmenlerinin ihtiyaç duyduğu mesleki gelişim seminerleri değerlendirildiğinde, bu eğitimler sırasıyla; çağa uygun yöntem ve teknikler, eğitimde yenilikler (f=21), sınıf yönetimi ve disiplin (f=14), branşlara yönelik eğitimde teknolojik (akıllı tahta kullanımı, laboratuvar eğitimi, bilgisayar destekli etkili sunum teknikleri vb.) gelişmeler (f=10), ergen psikolojisi (f=7), iletişim, empati ve beden dili (f=7), moral- motivasyon, stresle baş edebilme, öfke kontrolü ve sabır eğitimi (f=5), başarıyı artırma yolları örnek olaylar (f=4), rehberlik, özel çocuklara (otizm, işitme engeli, hiperaktivite vb.) yönelik eğitimler (f=3), drama (f=3) , haklarımız (f=3), değişen eğitim sistemi ve yönetmelikler (f=3), hitabet ve diksiyon (f=3), proje hazırlama teknikleri (f=2) şeklindedir.

#### **4.2. NİCEL BULGULAR**

Bu bölümde; araştırmada kullanılan “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” ile ilgili elde edilen verilere ve bu verilere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

#### 4.2.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

“Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” anketinin ilk bölümünde yer alan katılımcılara ait demografik bilgilere ilişkin bulgular ve bu değişkenlere ait sayılar ve yüzde değerleri Tablo 8’ de verilmiştir.

**Tablo 8** Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

<b>KİŞİSEL BİLGİLER</b>	<b>KATEGORİLER</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>CİNSİYET</b>	Kadın	259	56.4
	Erkek	200	43.6
<b>MEDENİ HAL</b>	Evli	301	65.6
	Bekâr	158	34.4
<b>GÖREV</b>	Yönetici	57	12.4
	Öğretmen	402	87.6
<b>ALAN</b>	Sınıf Öğretmeni	166	36.2
	Branş Öğretmeni	272	59.3
	Okul Öncesi	21	4.6
<b>YAŞ GRUBU</b>	20-30 yaş	162	35.3
	31-40 yaş	195	42.5
	41-50 yaş	67	14.6
	51 ve üzeri	35	7.6
<b>EĞİTİM DÜZEYİ</b>	Ön Lisans	17	3.7
	Lisans	399	86.9
	Yüksek Lisans	43	9.4
<b>HİZMET YILI</b>	1-5 yıl	122	26.6
	6-10 yıl	127	27.7
	11-15 yıl	103	22.4
	16-20 yıl	55	12.0
	21 ve üzeri	52	11.3

Tabloda, 459 öğretmenin cinsiyetlerine ilişkin sayısal veriler verilmiştir. Tablodan yararlanılarak, bayan öğretmen sayısının 259 (%56.4), erkek öğretmen sayısının ise 200 (% 43.6) olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan toplam 459 öğretmenin medeni hallerine ilişkin sayısal veriler verilmiştir. Tablodan yararlanılarak, evli öğretmen sayısının 301 (%65.6), bekâr öğretmen sayısının ise 158 (% 34.4) olduğu görülmektedir.

Tablodan yararlanılarak, yönetici olarak görev yapan katılımcıların sayısının 57 (%12.4), öğretmen olarak görev yapan katılımcıların sayısının ise 402 (% 87.6) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin alanlarına ilişkin

veriler incelendiğinde sınıf öğretmeni olarak görev yapan katılımcıların sayısının 166 (%36.2), branş öğretmeni olarak görev yapan katılımcıların sayısının 272 (% 59.3), okul öncesi öğretmeni olarak görev yapan katılımcıların sayısının ise 21 (%4.6) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş grubuna ilişkin sayısal veriler incelendiğinde 20-30 yaş aralığında 162 (%35.3), 31-40 yaş aralığında 195 (% 42.5), 41-50 yaş aralığında 67 (14.6), 51 ve üzeri yaş aralığında bulunan katılımcıların sayısının ise 35 (%7.6) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin en son mezun olduğu eğitim düzeyine ilişkin sayısal veriler incelendiğinde, ön lisans mezunu olarak görev yapan katılımcıların sayısının 17 (%3.7), lisans mezunu olarak görev yapan katılımcıların sayısının 399 (% 86.9), yüksek lisans mezunu olarak görev yapan katılımcıların sayısının ise 43 (%9.4) olduğu görülmektedir. Doktora mezunu olarak görev yapan katılımcı bulunmamaktadır. Öğretmenlerin hizmet yılına ilişkin sayısal veriler incelendiğinde, hizmet yılı 1-5 yıl olan 122 (%26.6), 6-10 yıl olan 127 (%27.7), 11-15 yıl olan 103 (%22.4), 21 yıl ve üzeri olan katılımcıların sayısının ise 52 (%11.3) olduğu görülmektedir.

#### **4.2.2. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Araştırmanın bu bölümünde mesleki gelişim seminer çalışmalarının amaca uygunluğu, çalışmaların içerik olarak uygunluğu, çalışmaların süreç açısından uygunluğu, çalışmalarda görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu, çalışmalarda uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu, çalışmaların ortam ve teknik altyapı bakımından uygunluğu, çalışmaların öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu ve çalışma sonuçlarının amaca uygunluğu boyutlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

##### **4.2.2.1. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Amaca Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Mesleki gelişim seminer çalışmalarının amaca uygunluğu boyutunda öğretmenlere 6 soru sorulmuştur. Bu boyutta yer alan sorulara verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 9' da verilmiştir.

**Tablo 9:** Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Amaca Uygunluğuna İlişkin Bulgular

MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ AMACA UYGUNLUĞU İLE İLGİLİ İFADELER	KATILMA DURUMU					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, mesleki yenilikler konusunda bilgi edinmeyi sağlar.	<b>N</b>	82	120	79	152	26
	<b>%</b>	17.9	26.1	17.2	33.1	5.7
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları mesleki yeterliliğe dair eksiklerin tamamlanmasını sağlar.	<b>N</b>	64	156	71	146	22
	<b>%</b>	13.9	34.0	15.5	31.8	4.8
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları formalite olarak gerçekleştirilmektedir.	<b>N</b>	16	92	76	160	115
	<b>%</b>	3.5	20.0	16.6	34.9	25.1
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, okulunuzdaki eğitim-öğretimin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	<b>N</b>	69	139	80	141	30
	<b>%</b>	15.0	30.3	17.4	30.7	6.5
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlik mesleğine dair farklı bakış açılarının kazanılmasını sağlar.	<b>N</b>	72	138	76	144	29
	<b>%</b>	15.7	30.1	16.6	31.4	6.3
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlerin mesleki yeterlilik kazanmasını sağlar.	<b>N</b>	76	140	77	143	23
	<b>%</b>	16.6	30.5	16.8	31.2	5.0

Tabloya göre araştırmaya katılan bireylerden “okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, mesleki yenilikler konusunda bilgi edinmeyi sağlar” ifadesine 82 (%17.9) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 120 (%26.1) kişi “katılmıyorum”, 79 (%17.2) kişi “kararsızım”, 152 (%33.1) kişi “katılıyorum”, 26 (%5.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları mesleki yeterliliğe dair eksiklerin tamamlanmasını sağlar” ifadesine 64 (%13.9) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 156 (%34.0) kişi “katılmıyorum”, 71 (%15.5) kişi “kararsızım”, 146 (%31.8) kişi “katılıyorum”, 22 (%4.8) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları formalite olarak gerçekleşmektedir” ifadesine 16 (%3.5) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 92 (%20.0) kişi “katılmıyorum”, 76 (%16.6) kişi “kararsızım”, 160 (%34.9) kişi “katılıyorum”, 115 (%25.1) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, okulunuzdaki eğitim-öğretimin etkililiğini ve verimliliğini artırır” ifadesine 69 (%15.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 139 (%30.3) kişi “katılmıyorum”, 80 (%17.4) kişi “kararsızım”, 141 (%30.7) kişi “katılıyorum”, 30 (%6.5) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlik mesleğine dair farklı bakış açılarının kazanılmasını sağlar” ifadesine 72 (%15.7) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 138 (%30.1) kişi “katılmıyorum”, 76 (%16.6) kişi “kararsızım”, 144 (%31.4) kişi “katılıyorum”, 29 (%6.3) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlerin mesleki yeterlilik kazanmasını sağlar” ifadesine 76 (%16.6) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 140 (%30.5) kişi “katılmıyorum”, 77 (%16.8) kişi “kararsızım”, 143 (%31.2) kişi “katılıyorum”, 23 (%5.0) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenler, okullarda uygulanan mesleki gelişim seminer çalışmalarının amaca uygunluğu konusunda; çalışmaların “kısmen” amaca uygun olduğunu düşünmektedirler.



#### 4.2.2.2. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının İçerik Olarak Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Mesleki gelişim seminer çalışmalarının içerik olarak uygunluğu boyutunda öğretmenlere 7 soru sorulmuştur. Bu boyutta yer alan sorulara verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 10’ da verilmiştir.

**Tablo 10:** Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının İçerik Olarak Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular

MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ İÇERİK OLARAK UYGUNLUĞU İLE İLGİLİ İFADELER	KATILMA DURUMU					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği kapsamlı ve tatmin edicidir.	N	71	187	96	99	6
	%	15.5	40.7	20.9	21.6	1.3
Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği verimlidir.	N	67	184	88	112	8
	%	14.6	40.1	19.2	24.4	1.7
Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği ilgi çekicidir.	N	78	185	91	96	9
	%	17.0	40.3	19.8	20.9	2.0
Mesleki gelişim çalışmaları güncel konular içerir.	N	58	143	104	140	14
	%	12.6	31.2	22.7	30.5	3.1
Mesleki gelişim çalışmaları içerikleri, eğitimin kalitesini arttıracak niteliktedir.	N	62	162	97	116	22
	%	13.5	35.3	21.1	25.3	4.8
Mesleki gelişim çalışmaları içerikleri, öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara çözüm olabilecek niteliktedir.	N	87	188	82	95	7
	%	19.0	41.0	17.9	20.7	1.5
Mesleki gelişim çalışma içerikleri, öğretmen ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanmamaktadır.	N	88	184	84	86	17
	%	19.2	40.1	18.3	18.7	3.7

Tabloya göre araştırmaya katılan bireylerden “mesleki gelişim çalışmalarının içeriği kapsamlı ve tatmin edicidir” ifadesine 71 (%15.5) kişi

“kesinlikle katılmıyorum”, 187 (%40.7) kişi “katılmıyorum”, 96 (%20.9) kişi “kararsızım”, 99 (%21.6) kişi “katılıyorum”, 6 (%1.3) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği verimlidir” ifadesine 67 (%14.6) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 184 (%40.1) kişi “katılmıyorum”, 88 (%19.2) kişi “kararsızım”, 112 (%24.4) kişi “katılıyorum”, 8 (%1.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği ilgi çekicidir” ifadesine 78 (%17.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 185 (%40.3) kişi “katılmıyorum”, 91 (%19.8) kişi “kararsızım”, 96 (%20.9) kişi “katılıyorum”, 9 (%2.0) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmaları güncel konular içerir” ifadesine 58 (%12.6) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 143 (%31.2) kişi “katılmıyorum”, 104 (%22.7) kişi “kararsızım”, 140 (%30.5) kişi “katılıyorum”, 14 (%3.1) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmaları içerikleri, eğitimin kalitesini arttıracak niteliktedir” ifadesine 62 (%13.5) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 162 (%35.3) kişi “katılmıyorum”, 97 (%21.1) kişi “kararsızım”, 116 (%25.3) kişi “katılıyorum”, 22 (%4.8) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmaları içerikleri, öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara çözüm olabilecek niteliktedir” ifadesine 87 (%19.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 188 (%41.0) kişi “katılmıyorum”, 82 (%17.9) kişi “kararsızım”, 95 (%20.7) kişi “katılıyorum”, 7 (%1.5) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışma içerikleri, öğretmen ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanmamaktadır” ifadesine 88 (%19.2) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 184 (%40.1) kişi “katılmıyorum”, 84 (%18.3) kişi “kararsızım”, 86 (%18.7) kişi “katılıyorum”, 17 (%3.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

#### 4.2.2.3. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Süreç Açısından Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Mesleki gelişim seminer çalışmalarının süreç açısından uygunluğu boyutunda öğretmenlere 8 soru sorulmuştur. Bu boyutta yer alan sorulara verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 11’ de verilmiştir.

**Tablo 11:** Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Süreç Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular

MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ SÜREÇ AÇISINDAN UYGUNLUĞU İLE İLGİLİ İFADELER	KATILMA DURUMU					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Mesleki gelişim çalışmaları katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılır.	<b>N</b>	33	96	91	199	40
	<b>%</b>	7.2	20.9	19.8	43.4	8.7
Mesleki gelişim çalışmalarının yapılması zaman kaybıdır.	<b>N</b>	52	148	104	105	50
	<b>%</b>	11.3	32.2	22.7	22.9	10.9
Mesleki gelişim çalışmalarına, zorunlu olması sebebiyle katılım sağlanmaktadır.	<b>N</b>	12	58	75	217	97
	<b>%</b>	2.6	12.6	16.3	47.3	21.1
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmalarının verimli yürütülmesi konusunda okul idaresi gereken tedbirleri alır.	<b>N</b>	24	68	114	204	49
	<b>%</b>	5.2	14.8	24.8	44.4	10.7
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sıkıcıdır.	<b>N</b>	20	105	103	136	95
	<b>%</b>	4.4	22.9	22.4	29.6	20.7
Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmaları süresince eğitim ortamını terk etmez.	<b>N</b>	48	104	81	177	49
	<b>%</b>	10.5	22.7	17.6	38.6	10.7
Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmalarını ilgiyle takip eder.	<b>N</b>	80	183	103	85	8
	<b>%</b>	17.4	39.9	22.4	18.5	1.7
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sürecinde eğitim konuları ile ilgili öğretmenler arasında tartışma ortamı açılır.	<b>N</b>	66	150	93	134	16
	<b>%</b>	14.4	32.7	20.3	29.2	3.5

Tabloya göre araştırmaya katılan bireylerden “mesleki gelişim çalışmaları katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılır” ifadesine 33 (%7.2) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 96 (%20.9) kişi “katılmıyorum”, 91 (%19.8) kişi “kararsızım”, 199 (%43.4) kişi “katılıyorum”, 40 (%8.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmalarının yapılması zaman kaybıdır” ifadesine 52 (%11.3) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 148 (%32.2) kişi “katılmıyorum”, 104 (%22.7) kişi “kararsızım”, 105 (%22.9) kişi “katılıyorum”, 50 (%10.9) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmalarına, zorunlu olması sebebiyle katılım sağlanmaktadır” ifadesine 12 (%2.6) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 58 (%12.6) kişi “katılmıyorum”, 75 (%16.3) kişi “kararsızım”, 217 (%47.3) kişi “katılıyorum”, 97 (%21.1) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmalarının verimli yürütülmesi konusunda okul idaresi gereken tedbirleri alır” ifadesine 24 (%5.2) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 68 (%14.8) kişi “katılmıyorum”, 114 (%24.8) kişi “kararsızım”, 204 (%44.4) kişi “katılıyorum”, 49 (%10.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sıkıcıdır” ifadesine 20 (%4.4) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 105 (%22.9) kişi “katılmıyorum”, 103 (%22.4) kişi “kararsızım”, 136 (%29.6) kişi “katılıyorum”, 95 (%20.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmaları süresince eğitim ortamını terk etmez” ifadesine 48 (%10.5) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 104 (%22.7) kişi “katılmıyorum”, 81 (%17.6) kişi “kararsızım”, 177 (%38.6) kişi “katılıyorum”, 49 (%10.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmalarını ilgiyle takip eder” ifadesine 80 (%17.4) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 183 (%39.9) kişi “katılmıyorum”, 103 (%22.4) kişi “kararsızım”, 85 (%18.5) kişi “katılıyorum”, 8 (%1.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sürecinde eğitim konuları ile ilgili öğretmenler arasında tartışma ortamı açılır” ifadesine 66

(%14.4) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 150 (%32.7) kişi “katılmıyorum”, 93 (%20.3) kişi “kararsızım”, 134 (%29.2) kişi “katılıyorum”, 16 (%3.5) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenler, okullarda uygulanan mesleki gelişim seminer çalışmalarının süreç açısından uygunluğu konusunda; sürecin “kısmen” uygun gerçekleştiğini düşünmektedirler.

#### 4.2.2.4. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Görevlendirilen Öğreticilerin Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Mesleki gelişim seminer çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlerin uygunluğu boyutunda öğretmenlere 3 soru sorulmuştur. Bu boyutta yer alan sorulara verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 12’ de verilmiştir.

**Tablo 12:** Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Görevlendirilen Öğreticilerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular

MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINDA GÖREVLENDİRİLEN ÖĞRETİCİLERİN UYGUNLUĞU İLE İLGİLİ İFADELER	KATILMA DURUMU					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenler, alanında uzman kişilerden seçilir.	<b>N</b>	64	130	125	124	16
	<b>%</b>	13.9	28.3	27.2	27.0	3.5
Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlerin iletişim becerileri üst düzeydedir.	<b>N</b>	58	144	144	101	12
	<b>%</b>	12.6	31.4	31.4	22.0	2.6
Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenler, konularına hâkimdir.	<b>N</b>	44	127	143	126	19
	<b>%</b>	9.6	27.7	31.2	27.5	4.1

Tabloya göre araştırmaya katılan bireylerden “mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenler, alanında uzman kişilerden seçilir” ifadesine 64 (%13.9) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 130 (%28.3) kişi “katılmıyorum”, 125 (%27.2) kişi “kararsızım”, 124 (%27.0) kişi “katılıyorum”, 16 (%3,5) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlerin iletişim becerileri üst düzeydedir” ifadesine 58 (%12.6) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 144 (%31.4) kişi “katılmıyorum”, 144 (%31.4) kişi “kararsızım”, 101 (%22.0) kişi “katılıyorum”, 12 (%2.6) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenler, konularına hâkimdir” ifadesine 44 (%9.6) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 127 (%27.7) kişi “katılmıyorum”, 143 (%31.2) kişi “kararsızım”, 126 (%27.5) kişi “katılıyorum”, 19 (%4.1) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenler, okullarda uygulanan mesleki gelişim seminer çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlerin uygunluğu konusunda; öğretmenlerin “kısmen” uygun olduğunu düşünmektedirler.

#### **4.2.2.5. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Uygulanan Yöntem ve Tekniklerin Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik görüşlerini belirlemek amacı ile hazırlanan ölçeğin, mesleki gelişim seminer çalışmalarında uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu boyutunda öğretmenlere 2 soru sorulmuştur. Bu boyutta yer alan sorulara verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 13’ te verilmiştir.

**Tablo 13:** Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Uygulanan Yöntem ve Tekniklerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular

MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINDA UYGULANAN YÖNTEM VE TEKNİKLERİN UYGUNLUĞU İLE İLGİLİ İFADELER	KATILMA DURUMU					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Mesleki gelişim çalışmalarının uzaktan eğitim yöntemi ile yapılması verimlidir.	<b>N</b>	94	144	120	75	26
	<b>%</b>	20.5	31.4	26.1	16.3	5.7
Mesleki gelişim çalışmalarında düz anlatım yönteminin uygulanması verimlidir.	<b>N</b>	147	189	63	44	16
	<b>%</b>	32.0	41.2	13.7	9.6	3.5

Tabloya göre, araştırmaya katılan bireylerden “Mesleki gelişim çalışmalarının uzaktan eğitim yöntemi ile yapılması verimlidir” ifadesine 94 (%20.5) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 144 (%31.4) kişi “katılmıyorum”, 120 (%26.1) kişi “kararsızım”, 75 (%16.3) kişi “katılıyorum”, 26 (%5.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmalarında düz anlatım yönteminin uygulanması verimlidir” ifadesine 147 (%32.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 189 (%41.2) kişi “katılmıyorum”, 63 (%13.7) kişi “kararsızım”, 44 (%9.6) kişi “katılıyorum”, 16 (%3.5) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenler, mesleki gelişim seminer çalışmalarında uygulanan yöntem ve tekniklerin uygun olmadığını düşünmektedirler.

#### 4.2.2.6. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Ortam ve Teknik Altyapı Bakımından Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Mesleki gelişim seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı bakımından uygunluğu boyutunda öğretmenlere 6 soru sorulmuştur. Bu boyutta yer alan sorulara verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 14’te verilmiştir.

**Tablo 14:** Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Ortam ve Teknik Altyapı Bakımından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular

MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ORTAM VE TEKNİK ALTYAPI BAKIMINDAN UYGUNLUĞU İLE İLGİLİ İFADELER	KATILMA DURUMU					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kaliteli bir ses sistemi ile sağlanır.	<b>N</b>	55	134	79	167	24
	<b>%</b>	12.0	29.2	17.2	36.4	5.2
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kesintisiz internet bağlantısı ile sağlanır.	<b>N</b>	47	118	100	164	30
	<b>%</b>	10.2	25.7	21.8	35.7	6.5
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, net bir görüntü ile sağlanır.	<b>N</b>	48	110	107	162	32
	<b>%</b>	10.5	24.0	23.3	35.3	7.0
Okulunuzda, mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortam (oda, sınıf, konferans salonu vs.) seminerin verimli geçmesi bakımından uygundur.	<b>N</b>	46	103	94	186	30
	<b>%</b>	10.0	22.4	20.5	40.5	6.5
Okulunuzda mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortamın ısı, çalışmaların verimli geçmesi açısından uygundur.	<b>N</b>	46	96	89	193	35
	<b>%</b>	10.0	20.9	19.4	42.0	7.6
Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları kalabalık bir öğretmen grubu ile gerçekleştirilir.	<b>N</b>	27	75	90	213	54
	<b>%</b>	5.9	16.3	19.6	46.4	11.8



Tabloya göre araştırmaya katılan bireylerden “okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kaliteli bir ses sistemi ile sağlanır” ifadesine 55 (%12.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 134 (%29.2) kişi “katılmıyorum”, 79 (%17.2) kişi “kararsızım”, 167 (%36.4) kişi “katılıyorum”, 24 (%5.2) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kesintisiz internet bağlantısı ile sağlanır” ifadesine 47 (%10.2) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 118 (%25.7) kişi “katılmıyorum”, 100 (%21.8) kişi “kararsızım”, 164 (%35.7) kişi “katılıyorum”, 30 (%6.5) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, net bir görüntü ile sağlanır” ifadesine 48 (%10.5) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 110 (%24.0) kişi “katılmıyorum”, 107 (%23.3) kişi “kararsızım”, 162 (%35.3) kişi “katılıyorum”, 32 (%7.0) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda, mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortam (oda, sınıf, konferans salonu vs.) seminerin verimli geçmesi bakımından uygundur” ifadesine 46 (%10.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 103 (%22.4) kişi “katılmıyorum”, 94 (%20.5) kişi “kararsızım”, 186 (%40.5) kişi “katılıyorum”, 30 (%6.5) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortamın ısı, çalışmaların verimli geçmesi açısından uygundur” ifadesine 46 (%10.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 96 (%20.9) kişi “katılmıyorum”, 89 (%19.4) kişi “kararsızım”, 193 (%42.0) kişi “katılıyorum”, 35 (%7.6) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları kalabalık bir öğretmen grubu ile gerçekleştirilir” ifadesine 27 (%5.9) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 75 (%16.3) kişi “katılmıyorum”, 90 (%19.6) kişi “kararsızım”, 213 (%46.4) kişi “katılıyorum”, 54 (%11.8) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenler, mesleki gelişim seminer çalışmalarının yapıldığı ortamın ve teknik altyapının “kısmen” uygun olduğunu düşünmektedirler

#### 4.2.2.7. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmen İhtiyaçları Açısından Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik görüşlerini belirlemek amacı ile hazırlanan ölçeğin, mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu boyutunda öğretmenlere 4 soru sorulmuştur. Bu boyutta yer alan sorulara verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 15’ de verilmiştir.

**Tablo 15:** Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmen İhtiyaçları Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular

MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ÖĞRETMEN İHTİYAÇLARI AÇISINDAN UYGUNLUĞU İLE İLGİLİ İFADELER	KATILMA DURUMU					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Mesleki gelişim çalışmalarına istekli bir şekilde katılıyorum.	<b>N</b>	61	123	111	136	28
	<b>%</b>	13.3	26.8	24.2	29.6	6.1
Mesleki gelişim çalışmaları, öğretmen ihtiyaçlarına cevap verir.	<b>N</b>	67	155	118	106	13
	<b>%</b>	14.6	33.8	25.7	23.1	2.8
Mesleki gelişim çalışmaları, gerekli güdülenmeyi sağlar.	<b>N</b>	75	165	94	112	13
	<b>%</b>	16.3	35.9	20.5	24.4	2.8
Mesleki gelişim çalışmaları öğretmenlik mesleği için gerekli değildir.	<b>N</b>	92	152	111	74	30
	<b>%</b>	20.0	33.1	24.2	16.1	6.5

Tabloya göre araştırmaya katılan bireylerden “mesleki gelişim çalışmalarına istekli bir şekilde katılıyorum” ifadesine 61 (%13.3) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 123 (%26.8) kişi “katılmıyorum”, 111 (%24.2) kişi “kararsızım”, 136 (%29.6) kişi “katılıyorum”, 28 (%6.1) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmaları, öğretmen ihtiyaçlarına cevap verir” ifadesine 67 (%14.6) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 155 (%33.8) kişi “katılmıyorum”, 118 (%25.7) kişi “kararsızım”, 106 (%23.1) kişi “katılıyorum”, 13 (%2.8) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmaları, gerekli güdülenmeyi sağlar” ifadesine 75 (%16.3) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 165 (%35.9) kişi “katılmıyorum”, 94 (%20.5) kişi “kararsızım”, 112 (%24.4) kişi “katılıyorum”, 13 (%2.8) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmaları öğretmenlik mesleği için gerekli değildir” ifadesine 92 (%20.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 152 (%33.1) kişi “katılmıyorum”, 111 (%24.2) kişi “kararsızım”, 74 (%16.1) kişi “katılıyorum”, 30 (%6.5) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenler mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu ile ilgili olarak; çalışmaların “kısmen” öğretmen ihtiyaçlarını karşıladığını düşünmektedirler.

#### **4.2.2.8. Mesleki Gelişim Seminer Çalışma Sonuçlarının Amaca Uygunluğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik görüşlerini belirlemek amacı ile hazırlanan ölçeğin, mesleki gelişim seminer çalışma sonuçlarının amaca uygunluğu boyutunda öğretmenlere 4 soru sorulmuştur. Bu boyutta yer alan sorulara verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 16’ da verilmiştir.

**Tablo 16:** Mesleki Gelişim Seminer Çalışma Sonuçlarının Amaca Uygunluğu Boyutuna İlişkin Bulgular

MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMA SONUÇLARININ AMACA UYGUNLUĞU İLE İLGİLİ İFADELER	KATILMA DURUMU					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Mesleki gelişim çalışmaları genel olarak amacına uygun olarak yapılmaktadır.	<b>N</b>	69	173	111	92	14
	<b>%</b>	15.0	37.7	24.2	20.0	3.1
Mesleki gelişim çalışmaları, seminer döneminin verimli geçirilmesini sağlar.	<b>N</b>	68	170	80	124	17
	<b>%</b>	14.8	37.0	17.4	27.0	3.7
Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda alınmış olan eğitimler, uygulanabiliridir.	<b>N</b>	56	145	120	123	15
	<b>%</b>	12.2	31.6	26.1	26.8	3.3
Mesleki gelişim çalışma sonuçları ile ilgili, katılımcılara geri bildirim verilir.	<b>N</b>	81	189	82	95	12
	<b>%</b>	17.6	41.2	17.9	20.7	2.6
Mesleki gelişim çalışmalarında alınmış olan eğitimler, katılımcıların donanımını artırır.	<b>N</b>	63	145	95	134	22
	<b>%</b>	13.7	31.6	20.7	29.2	4.8
Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda, katılımcıların ufku genişler.	<b>N</b>	69	146	94	120	30
	<b>%</b>	15.0	31.8	20.5	26.1	6.5

Tabloya göre araştırmaya katılan bireylerden “mesleki gelişim çalışmaları genel olarak amacına uygun olarak yapılmaktadır” ifadesine 69 (%15.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 173 (%37.7) kişi “katılmıyorum”, 111 (%24.2) kişi “kararsızım”, 92 (%20.0) kişi “katılıyorum”, 14 (%3.1) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmaları, seminer döneminin verimli geçirilmesini sağlar” ifadesine 68 (%14.8) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 170 (%37.0) kişi

“katılmıyorum”, 80 (%17.4) kişi “kararsızım”, 124 (%27.0) kişi “katılıyorum”, 17 (%3.7) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda alınmış olan eğitimler, uygulanabilir” ifadesine 56 (%12.2) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 145 (%31.6) kişi “katılmıyorum”, 120 (%26.1) kişi “kararsızım”, 123 (%26.8) kişi “katılıyorum”, 15 (%3.3) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışma sonuçları ile ilgili, katılımcılara geri bildirim verilir” ifadesine 81 (%17.6) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 189 (%41.2) kişi “katılmıyorum”, 82 (%17.9) kişi “kararsızım”, 95 (%20.7) kişi “katılıyorum”, 12 (%2.6) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmalarında alınmış olan eğitimler, katılımcıların donanımını artırır” ifadesine 63 (%13.7) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 145 (%31.6) kişi “katılmıyorum”, 95 (%20.7) kişi “kararsızım”, 134 (%29.2) kişi “katılıyorum”, 22 (%4.8) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Mesleki gelişim çalışmalarında alınmış olan eğitimler, katılımcıların donanımını artırır” ifadesine 69 (%15.0) kişi “kesinlikle katılmıyorum”, 146 (%31.8) kişi “katılmıyorum”, 94 (%20.5) kişi “kararsızım”, 120 (%26.1) kişi “katılıyorum”, 30 (%6.5) kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Bu sonuçlara göre öğretmenler, mesleki gelişim seminer çalışma sonuçlarının amaca uygunluğu ile ilgili olarak; çalışma sonuçlarının “kısmen” amaca uygun olduğunu düşünmektedirler.

#### **4.2.3. Grupların Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Bu bölümde; cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, eğitim derecesi, hizmet yılı gibi değişkenlere göre seminerlerin amaca uygunluğu (A), seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B), seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C), seminerlerde görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu (D), seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E), seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F), seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) boyutlarına ilişkin bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

#### 4.2.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Katılımcıların cinsiyet değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterine ilişkin bulgu ve yorumları Tablo 17’de verilmiştir. Envanterin alt faktörlerine ilişkin elde edilen bulgular şu şekildedir:

**Tablo 17:** Cinsiyet Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular

		<b>N</b>	<b>X</b>	<b>Ss</b>	<b>sd</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
<b>A</b>	<b>Kadın</b>	259	16.59	6.19	457	0.47	0.64
	<b>Erkek</b>	200	16.33	6.09			
<b>B</b>	<b>Kadın</b>	259	18.14	6.67	457	0.26	0.8
	<b>Erkek</b>	200	17.98	6.40			
<b>C</b>	<b>Kadın</b>	259	22.92	5.14	457	0.55	0.58
	<b>Erkek</b>	200	23.19	5.15			
<b>D</b>	<b>Kadın</b>	259	8.40	2.82	457	0.3	0.76
	<b>Erkek</b>	200	8.49	3.73			
<b>E</b>	<b>Kadın</b>	259	4.47	1.85	457	2.43	0.02*
	<b>Erkek</b>	200	4.92	2.02			
<b>F</b>	<b>Kadın</b>	259	17.37	4.51	457	2.6	0.01*
	<b>Erkek</b>	200	18.50	4.62			
<b>G</b>	<b>Kadın</b>	259	11.51	3.34	457	0.6	0.54
	<b>Erkek</b>	200	11.71	3.38			
<b>H</b>	<b>Kadın</b>	259	15.87	5.89	457	0.95	0.34
	<b>Erkek</b>	200	16.40	5.73			

\*p<0.05 seviyesinde anlamlı

Mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterinin seminerlerin amaca uygunluğu (A) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ( $x=16.59$ ), erkeklerin ortalamasından ( $x=16.33$ ) daha yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.47$ ,  $p>0.05$ ).

Seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B) alt faktörüne göre de kadınların ortalaması ( $x=18.14$ ), erkeklerin ortalamasından ( $x=17.98$ ) daha yüksek çıkmıştır. Yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.26$ ,  $p>0.05$ ).

Seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ( $x=22.92$ ), erkeklerin ortalamasından ( $x=23.19$ ) daha düşük çıkmıştır. T testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.55$ ,  $p>0.05$ ).

Seminerlerde görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu (D) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ( $x=8.40$ ), erkeklerin ortalamasından ( $x=8.49$ ) daha düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.3$ ,  $p>0.05$ ).

Seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ( $x=4.47$ ), erkeklerin ortalamasından ( $x=4.92$ ) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmüştür ( $t_{457}=2.43$ ,  $p<0.05$ ). Seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğuna yönelik kadın ve erkek algıları arasında farkın gözlemlendiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ( $x=17.37$ ), erkeklerin ortalamasından ( $x=18.50$ ) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmüştür ( $t_{457}=2.6$ ,  $p<0.05$ ). Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu önermesinde kadın ve erkek algılarının birbirinden farklı olduğu gözlemlenmektedir.

Seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ( $x=11.51$ ), erkeklerin ortalamasından ( $x=11.71$ ) daha düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.6$ ,  $p>0.05$ ).

Seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ( $x=15.87$ ), erkeklerin ortalamasından ( $x=16.40$ ) daha düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.95$ ,  $p>0.05$ ).

#### 4.2.3.2. Medeni Durum Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Katılımcıların medeni durum değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterine ilişkin bulgu ve yorumları Tablo 18' de verilmiştir. Envanterin alt faktörlerine ilişkin elde edilen bulgular şu şekildedir:

**Tablo 18:** Medeni Durum Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular

		N	X	Ss	sd	T	P
A	Evli	301	16.21	6.27	457	1.31	0.19
	Bekâr	158	16.99	5.86			
B	Evli	301	18.00	6.65	457	0.30	0.76
	Bekâr	158	18.19	6.37			
C	Evli	301	23.03	5.20	457	0.03	0.98
	Bekâr	158	23.04	5.03			
D	Evli	301	8.14	2.89	457	2.74	0.01*
	Bekâr	158	9.01	3.77			
E	Evli	301	4.68	1.97	457	0.27	0.79
	Bekâr	158	4.63	1.87			
F	Evli	301	17.49	4.77	457	2.43	0.02*
	Bekâr	158	18.56	4.14			
G	Evli	301	11.73	3.18	457	1.21	0.23
	Bekâr	158	11.34	3.65			
H	Evli	301	16.08	5.75	457	0.12	0.90
	Bekâr	158	16.15	5.98			

\*p<0.05 seviyesinde anlamlı

Mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterinin seminerlerin amaca uygunluğu (A) alt faktörüne göre evlilerin ortalaması (x=16.21), bekârların ortalamasından (x=16.99) daha düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t testi sonucunda evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=1.31$ ,  $p>0.05$ ).

Seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B) alt faktörüne göre de evliler ortalaması (x=18.00), bekârların ortalamasından (x=18.19) daha düşük çıkmıştır. Yapılan t testi sonucunda evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.3$ ,  $p>0.05$ ).



Seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) alt faktörüne göre evlilerin ortalaması ( $x=23.03$ ), bekârların ortalamasından ( $x=23.04$ ) daha düşük çıkmıştır. T testi sonucunda evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.03$ ,  $p>0.05$ ).

Seminerlerde görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu (D) alt faktörüne göre evlilerin ortalaması ( $x=8.14$ ), bekârların ortalamasından ( $x=9.01$ ) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark görülmüştür ( $t_{457}=2.76$ ,  $p<0.05$ ). Öğreticilerin uygunluğu göz önüne alındığında evliler ile bekârlar arasında bekârların lehine anlamlı farkın ortaya çıktığı görülmüştür.

Seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) alt faktörüne göre evlilerin ortalaması ( $x=4.68$ ), bekârların ortalamasından ( $x=4.63$ ) daha yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t testi sonucunda evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.27$ ,  $p<0.05$ ).

Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F) alt faktörüne göre evlilerin ortalaması ( $x=17.49$ ), bekârların ortalamasından ( $x=18.56$ ) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark görülmüştür ( $t_{457}=2.43$ ,  $p<0.05$ ). Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu önermesinde evliler ve bekârların algılarının birbirinden farklı olduğu gözlemlenmektedir.

Seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne göre evlilerin ortalaması ( $x=11.73$ ), bekârların ortalamasından ( $x=11.34$ ) daha yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t testi sonucunda evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=1.21$ ,  $p>0.05$ ).

Seminer sonuçlarının amaca uygunluğu(H) alt faktörüne göre evlilerin ortalaması ( $x=16.08$ ), bekârların ortalamasından ( $x=16.15$ ) daha düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t testi sonucunda evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.12$ ,  $p>0.05$ ).

#### 4.2.3.3. Görev Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Katılımcıların görev değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterine ilişkin bulgu ve yorumları Tablo 19’ da verilmiştir. Envanterin alt faktörlerine ilişkin elde edilen bulgular şu şekildedir:

**Tablo 19:** Görev Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular

		N	X	Ss	Sd	T	P
A	Yönetici	57	17.44	6.16	457	1.26	0.21
	Öğretmen	402	16.34	6.13			
B	Yönetici	57	18.89	5.73	457	1.02	0.31
	Öğretmen	402	17.95	6.66			
C	Yönetici	57	25.05	4.75	457	3.20	0.00*
	Öğretmen	402	22.75	5.13			
D	Yönetici	57	8.19	2.85	457	0.61	0.54
	Öğretmen	402	8.47	3.30			
E	Yönetici	57	4.18	1.58	457	2.06	0.04*
	Öğretmen	402	4.74	1.97			
F	Yönetici	57	19.28	3.93	457	2.51	0.01*
	Öğretmen	402	17.66	4.64			
G	Yönetici	57	12.49	3.15	457	2.16	0.03*
	Öğretmen	402	11.47	3.37			
H	Yönetici	57	17.63	4.99	457	2.13	0.03*
	Öğretmen	402	15.88	5.91			

\*p<0.05 seviyesinde anlamlı

Mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterinin seminerlerin amaca uygunluğu (A) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması (x=17.44), öğretmenlerin ortalamasından (x=16.34) daha yüksek çıkmıştır. Yapılan t testi sonucunda yönetici ile öğretmenler arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=1.26$ ,  $p>0.05$ ).

Seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B) alt faktörüne göre de yöneticilerin ortalaması (x=18.89), öğretmenlerin ortalamasından (x=17.95) daha yüksek çıkmıştır. Yapılan t testi sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=1.02$ ,  $p>0.05$ ).

Seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ( $x=25.05$ ), öğretmenlerin ortalamasından ( $x=22.75$ ) daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasında yöneticilerin lehine anlamlı fark görülmüştür ( $t_{457}=3.20$ ,  $p<0.05$ ).

Seminerlerde görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu (D) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ( $x=8.19$ ), öğretmenlerin ortalamasından ( $x=8.47$ ) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark görülmemiştir ( $t_{457}=0.67$ ,  $p>0.05$ ).

Seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ( $x=4.18$ ), öğretmenlerin ortalamasından ( $x=4.74$ ) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yönetici ile öğretmenler arasında öğretmenler lehine anlamlı fark görülmüştür ( $t_{457}=2.06$ ,  $p<0.05$ ).

Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ( $x=19.28$ ), öğretmenlerin ortalamasından ( $x=17.66$ ) daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yönetici ile öğretmenler arasında anlamlı fark görülmüştür ( $t_{457}=2.51$ ,  $p<0.05$ ). Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu önermesinde yöneticiler ve öğretmenlerin algılarının birbirinden farklı olduğu gözlemlenmektedir.

Seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ( $x=12.49$ ), öğretmenlerin ortalamasından ( $x=11.47$ ) daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasında anlamlı fark görülmüştür ( $t_{457}=2.16$ ,  $p<0.05$ ).

Seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ( $x=17.63$ ), öğretmenlerin ortalamasından ( $x=15.88$ ) daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasında anlamlı fark görülmüştür ( $t_{457}=2.13$ ,  $p<0.05$ ).

#### 4.2.3.4. Alan Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Katılımcıların alan değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterine ilişkin bulgu ve yorumları Tablo 20' de verilmiştir. Envanterin alt faktörlerine ilişkin elde edilen bulgular şu şekildedir:

**Tablo 20:** Alan Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
A	Gruplar Arası	.100	2	.050	.01	.99
	Grup İçi	17256.410	456	37.843		
	Toplam	17256.510	458			
B	Gruplar Arası	18.762	2	9.381	.22	.80
	Grup İçi	19631.007	456	43.050		
	Toplam	19649.769	458			
C	Gruplar Arası	54.679	2	27.340	1.03	.36
	Grup İçi	12038.763	456	26.401		
	Toplam	12093.442	458			
D	Gruplar Arası	12.466	2	6.233	.59	.56
	Grup İçi	4814.514	456	10.558		
	Toplam	4826.980	458			
E	Gruplar Arası	14.364	2	7.182	1.93	.15
	Grup İçi	1699.636	456	3.727		
	Toplam	1714.000	458			
F	Gruplar Arası	67.147	2	33.573	1.60	.20
	Grup İçi	9569.206	456	20.985		
	Toplam	9636.353	458			
G	Gruplar Arası	4.886	2	2.443	.22	.81
	Grup İçi	5149.549	456	11.293		
	Toplam	5154.436	458			
H	Gruplar Arası	42.685	2	21.343	.63	.53
	Grup İçi	15486.705	456	33.962		
	Toplam	15529.390	458			

Tabloya göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanteri alt faktörlerinden seminerlerin amaca uygunluğu (A) ( $F=.01$ ,  $p>0.05$ ), seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B) ( $F=.22$ ,  $p>0.05$ ),

seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) ( $F=1.03$ ,  $p>0.05$ ), seminerlerde görevlendirilen öğretmenlerin uygunluğu (D) ( $F=.59$ ,  $p>0.05$ ), seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) ( $F=1.93$ ,  $p>0.05$ ), seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F) ( $F=1.60$ ,  $p>0.05$ ), seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) ( $F=.22$ ,  $p>0.05$ ) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğuna göre (H) ( $F=.63$ ,  $p>0.05$ ) alan değişkenleri arasında anlamlı fark görülmemiştir.

#### 4.2.3.5. Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Katılımcıların yaş değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterine ilişkin bulgu ve yorumları Tablo 21' de verilmiştir. Elde edilen bulgular şu şekildedir:

**Tablo 21:** Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
A	Gruplar Arası	193.40	3.0	64.47	1.72	0.16
	Grup İçi	17063.11	455.0	37.50		
	Toplam	17257	458			
B	Gruplar Arası	275.19	3.0	91.73	2.15	0.09
	Grup İçi	19374.58	455.0	42.58		
	Toplam	19650	458			
C	Gruplar Arası	288.56	3.0	96.19	3.71	0.01*
	Grup İçi	11804.88	455.0	25.94		
	Toplam	12093	458			
D	Gruplar Arası	23.44	3.0	7813	0.74	0.53
	Grup İçi	4803.54	455.0	10557		
	Toplam	4827	458			
E	Gruplar Arası	21.03	3.0	7.01	1.88	0.13
	Grup İçi	1692.97	455.0	3.72		
	Toplam	1714	458			
F	Gruplar Arası	98.25	3.0	32.75	1.56	0.19
	Grup İçi	9538.10	455.0	20.96		
	Toplam	9636	458			
G	Gruplar Arası	198.51	3.0	66.17	6.07	0.00*
	Grup İçi	4955.93	455.0	10.89		
	Toplam	5154	458			
H	Gruplar Arası	291.44	3.0	97.15	2.90	0.03*
	Grup İçi	15237.95	455.0	33.49		
	Toplam	15529	458			

\* $p<0.05$  seviyesinde anlamlı

Tabloya göre mesleki çalışmalarını değerlendirme envanteri alt faktörlerinden seminerlerin amaca uygunluğu (A) ( $F=1.72$ ,  $p>0.05$ ), seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B) ( $F=2.15$ ,  $p>0.05$ ), seminerlerde görevlendirilen öğretmenlerin uygunluğu (D) ( $F=0.74$ ,  $p>0.05$ ), seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) ( $F=1.88$ ,  $p>0.05$ ) ve seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğuna göre (F) ( $F=1.56$ ,  $p>0.05$ ), yaş değişkenleri arasında anlamlı fark görülmemiştir. Ancak alt faktörlerden seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) ( $F=3.71$ ,  $p<0.05$ ), seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) ( $F=6.07$ ,  $p<0.05$ ) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğuna göre (H) ( $F=2.90$ ,  $p<0.05$ ) yaş değişkenleri arasında anlamlı fark görülmüştür.

#### 4.2.3.5.1. Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 22' de yaş değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanteri alt faktörlerinde var olan anlamlı farklılığın kaynağına ilişkin bulgu ve yorumları verilmiştir.

**Tablo 22:** Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgular

		N	X	Ss	Anlamlı Fark Değişkeni
<b>C</b>	20-30 (a)	162	22.36	5.51	a-c
	31-40 (b)	195	22.92	4.75	a-d
	41-50 (c)	67	23.85	5.01	b-d
	51+ (d)	35	25.23	5.11	
	TOPLAM	459	23.04	5.14	
<b>G</b>	20-30 (a)	162	11.05	3.46	a-c
	31-40 (b)	195	11.44	3.23	a-d
	41-50 (c)	67	12.64	3.26	b-d
	51+ (d)	35	13.03	3.01	
	TOPLAM	459	11.59	3.35	
<b>H</b>	20-30 (a)	162	15.51	6.07	a-c
	31-40 (b)	195	15.84	5.62	a-d
	41-50 (c)	67	17.31	5.35	b-d
	51+ (d)	35	17.97	6.12	
	TOPLAM	459	16.10	5.82	

Tablo incelendiğinde, seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) alt faktörüne göre 20-30 ile 41-50, 20-30 ile 51 yaş ve üstü ve 31-40 ile 51 yaş ve üstü gruplar arasında anlamlı fark görülmüştür. Yaş arttıkça alt faktör puan ortalamasının arttığı görülmüştür. Seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne göre 20-30 ile 41-50, 20-30 ile 51 yaş ve üstü ve 31-40 ile 51 yaş ve üstü gruplar arasında anlamlı fark görülmüştür. Yaş arttıkça alt faktör puan ortalamasının arttığı görülmüştür. Son olarak seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) alt faktörüne göre 20-30 ile 41-50, 20-30 ile 51 yaş ve üstü ve 31-40 ile 51 yaş ve üstü gruplar arasında anlamlı fark görülmüştür.

#### **4.2.3.6. En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Katılımcıların en son mezun olunan eğitim derecesi değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterine ilişkin bulgu ve yorumları Tablo 23' te verilmiştir. Envanterin alt faktörlerine ilişkin elde edilen bulgular şu şekildedir:

**Tablo 23:** En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
A	Gruplar Arası	45.063	2	22.531	.59	.55
	Grup İçi	17211.447	456	37.744		
	Toplam	17256.510	458			
B	Gruplar Arası	72.516	2	36.258	.85	.43
	Grup İçi	19577.253	456	42.933		
	Toplam	19649.769	458			
C	Gruplar Arası	141.573	2	70.786	2.70	.07
	Grup İçi	11951.869	456	26.210		
	Toplam	12093.442	458			
D	Gruplar Arası	24.349	2	12.175	1.16	.32
	Grup İçi	4802.631	456	10.532		
	Toplam	4826.980	458			
E	Gruplar Arası	4.674	2	2.337	.62	.54
	Grup İçi	1709.326	456	3.749		
	Toplam	1714.000	458			
F	Gruplar Arası	102.847	2	51.423	2.46	.09
	Grup İçi	9533.506	456	20.907		
	Toplam	9636.353	458			
G	Gruplar Arası	86.929	2	43.465	3.91	.02*
	Grup İçi	5067.506	456	11.113		
	Toplam	5154.436	458			
H	Gruplar Arası	249.196	2	124.598	3.72	.03*
	Grup İçi	15280.194	456	33.509		
	Toplam	15529.390	458			

\*p<0.05 seviyesinde anlamlı

Tabloya göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanteri alt faktörlerinden seminerlerin amaca uygunluğu (A) (F=.59, p>0.05), seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B) (F=.85, p>0.05), seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) (F=2.70, p>.05), seminerlerde görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu (D) (F=1.16, p>0.05), seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) (F=.62, p>0.05) ve seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğuna göre (F) (F=2.46, p>0.05), eğitim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı fark görülmemiştir. Ancak alt faktörlerden seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) (F=3.91, p<0.05) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğuna göre (H)



( $F=3.72$ ,  $p<0.05$ ) eğitim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı fark görülmüştür.

#### 4.2.3.6.1. En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

En son mezun olunan eğitim derecesi değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanteri alt faktörlerinde var olan anlamlı farklılığın kaynağına ilişkin bulgu ve yorumlar Tablo 24' te verilmiştir.

**Tablo 24:** En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgular

		N	X	Ss	Anlamlı Fark Değişkeni
<b>G</b>	Ön Lisans (a)	17	12.59	2.43	
	Lisans (b)	399	11.43	3.37	
	Lisansüstü (c)	43	12.77	3.29	b-c
	TOPLAM	459	11.59	3.35	
<b>H</b>	Ön Lisans (a)	17	17.94	5.97	
	Lisans (b)	399	15.81	5.79	
	Lisansüstü (c)	43	18.02	5.71	b-c
	TOPLAM	459	16.10	5.82	

Tablo incelendiğinde, seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) alt faktörüne göre eğitim düzeyine göre lisan ile lisansüstü grupları arasında lisansüstü gruplar lehine anlamlı fark görülmüştür.

#### 4.2.3.7. Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Katılımcıların hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanterine ilişkin bulgu ve yorumları Tablo 25' te verilmiştir. Elde edilen bulgular şu şekildedir:

**Tablo 25:** Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterine İlişkin Bulgular

	<b>Varyans Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>Sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>A</b>	<b>Gruplar Arası</b>	502.277	4	125.569	3.40	.01*
	<b>Grup İçi</b>	16754.233	454	36.904		
	<b>Toplam</b>	17256.510	458			
<b>B</b>	<b>Gruplar Arası</b>	153.720	4	38.430	.89	.47
	<b>Grup İçi</b>	19496.049	454	42.943		
	<b>Toplam</b>	19649.769	458			
<b>C</b>	<b>Gruplar Arası</b>	221.281	4	55.320	2.12	.08
	<b>Grup İçi</b>	11872.162	454	26.150		
	<b>Toplam</b>	12093.442	458			
<b>D</b>	<b>Gruplar Arası</b>	70.967	4	17.742	1.69	.15
	<b>Grup İçi</b>	4756.014	454	10.476		
	<b>Toplam</b>	4826.980	458			
<b>E</b>	<b>Gruplar Arası</b>	29.300	4	7.325	1.97	.09
	<b>Grup İçi</b>	1684.700	454	3.711		
	<b>Toplam</b>	1714.000	458			
<b>F</b>	<b>Gruplar Arası</b>	156.071	4	39.018	1.87	.12
	<b>Grup İçi</b>	9480.282	454	20.882		
	<b>Toplam</b>	9636.353	458			
<b>G</b>	<b>Gruplar Arası</b>	183.828	4	45.957	4.19	.00*
	<b>Grup İçi</b>	4970.607	454	10.948		
	<b>Toplam</b>	5154.436	458			
<b>H</b>	<b>Gruplar Arası</b>	485.469	4	121.367	3.66	.01*
	<b>Grup İçi</b>	15043.921	454	33.136		
	<b>Toplam</b>	15529.390	458			

\*p<0.05 seviyesinde anlamlı

Tabloya göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanteri alt faktörlerinden seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B) (F=.89, p>0.05), seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) (F=2.12, p>0.05), seminerlerde görevlendirilen öğretmenlerin uygunluğu (D) (F=1.69, p>0.05),

seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) ( $F=1.97$ ,  $p>0.05$ ) ve seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğuna göre (F) ( $F=1.87$ ,  $p>0.05$ ), hizmet yılı değişkenleri arasında anlamlı fark görülmemiştir. Ancak alt faktörlerden seminerlerin amaca uygunluğu (A) ( $F=3.40$ ,  $p<0.05$ ), seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) ( $F=4.19$ ,  $p<0.05$ ) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğuna göre (H) ( $F=3.66$ ,  $p<0.05$ ) hizmet yılı değişkenleri arasında anlamlı fark görülmüştür.

#### 4.2.3.7.1. Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanteri alt faktörlerinde var olan anlamlı farklılığın kaynağına ilişkin bulgu ve yorumlar Tablo 26' da verilmiştir.

**Tablo 26:** Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanterinde Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgular

		N	X	ss	Anlamlı Fark Değişkeni
A	0-5 (a)	122	17.29	5.99	a-b
	6-10 (b)	127	15.28	6.25	b-e
	11-15 (c)	103	15.92	5.56	c-e
	16-20 (d)	55	16.6	6.72	
	21+ (e)	52	18.46	6.10	
	TOPLAM	459	16.48	6.14	
G	0-5 (a)	122	11.46	3.55	a-e
	6-10 (b)	127	11.01	3.28	b-d
	11-15 (c)	103	11.46	3.14	b-e
	16-20 (d)	55	12.07	3.49	c-e
	21+ (e)	52	13.13	2.89	
	TOPLAM	459	11.59	3.35	
H	0-5 (a)	122	16.48	6.07	a-b
	6-10 (b)	127	14.96	5.81	a-e
	11-15 (c)	103	15.68	5.70	b-e
	16-20 (d)	55	16.51	5.35	c-e
	21+ (e)	52	18.40	5.38	
	TOPLAM	459	16.10	5.82	

Yapılan incelemeye göre seminerlerin amaca uygunluğu (A) alt faktörüne göre 0-5 ile 6-10, 6-10 ve 11-15 ile 21 yıl ve sonrası hizmet grupları arasında anlamlı fark görülmüştür. Seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne göre 0-5, 6-10 ve 11-15 ile 21 ve sonrası gruplar arasında, ayrıca 6-10 ile 11-15 hizmet yılları arasında anlamlı fark görülmüştür. Bu fark 21 ve sonrası yaş grubunun lehinedir. Son olarak seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) alt faktörüne göre 0-5, 6-10 ve 11-15 ile 21 ve sonrası gruplar arasında, ayrıca 0-5 ile 6-10 hizmet yılları arasında anlamlı fark görülmüştür.

#### 4.2.4. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Yapılan araştırmada kullanılan ölçeğin aralık genişliğinin, “dizi genişliği/yapılacak grup sayısı” (Tekin, 1996) tarafından geliştirilen formül ile hesaplanmıştır. Geliştirilen formülde aritmetik ortalama aralıkları;

“1.00-1.80=Kesinlikle Katılmıyorum”

“1.81-2.60=Katılmıyorum”

“2.61-3.40=Kararsızım”

“3.41-4.20=Katılıyorum”

“4.21-5.00=Tamamen Katılıyorum”

Şeklinde. Ölçekteki puanlar; 1.00 ile 5.00 arasında olduğundan, puanlar 5.00'e yaklaştıkça düzey yüksek, 1.00'e yaklaştıkça ise düşük olduğu kabul edilmiştir. Öğretmen görüşlerine ilişkin bulgular Tablo 27'de verilmiştir.

**Tablo 27:** Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgular

Boyutlar	Madde Sayısı(k)	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	x	ss	x/k
A	6.0	6.0	30	16.48	6.14	2.74
B	7.0	7.0	35	18.07	6.55	2.58
C	8.0	8.0	40	23.03	5.14	2.87
D	3.0	3.0	15	8.44	3.25	2.81
E	2.0	2.0	10	4.67	1.93	2.33
F	6.0	6.0	30	17.86	4.59	2.97
G	4.0	4.0	20	11.60	3.35	2.9
H	6.0	6.0	30	16.10	5.82	2.68

Tablo 27 incelendiğinde; göre katılımcıların, envanterin alt faktörlerden seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B) ve seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) “1.81-2.60=Katılmıyorum”, düzeyinde, seminerlerin amaca uygunluğu (A), süreç açısından uygunluğu (C), seminerlerde görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu (D), çalışmaların ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F), seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) ise “2.61-3.40=Kararsızım” düzeyinde yorumladıkları görülmüştür.

## **BÖLÜM V**

### **5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Araştırmanın bu bölümünde, “mesleki gelişim seminer çalışmalarını değerlendirme envanteri” ve “mesleki çalışmaları değerlendirmeye yönelik öğretmen görüşme formu” bulgularından elde edilen sonuçlar, alan yazında yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarla karşılaştırılarak tartışılmış, sonuçlar yorumlanmış ve konu ile ilgili önerilere yer verilmiştir.

#### **5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA**

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik düşüncelerinin araştırıldığı çalışmada elde edilen bulgulara ilişkin sonuçlar sekiz başlık altında değerlendirilmiştir. Bunlar; mesleki gelişim seminer çalışmalarının amaca uygunluğu, çalışmaların içerik olarak uygunluğu, çalışmaların süreç açısından uygunluğu, çalışmalarda görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu, çalışmalarda uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu, çalışmaların ortam ve teknik altyapı bakımından uygunluğu, çalışmaların öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu ve çalışma sonuçlarının amaca uygunluğu alt başlıklarından oluşmaktadır.

##### **5.1.1. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Amaca Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Görüşme formundan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleki çalışmaların mesleğe yönelik büyük katkılarının olacağı inancına sahip oldukları ve seminerlerin yapılmasının gerekli olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedenlerini; mesleki yenilikler ile ilgili bilgi edinebilme, eksik bilgileri tamamlayabilme, yeni eğitim-öğretim yılına hazırlık yapabilme, mesleğin daha aktif yapılmasını sağlama, kişisel gelişim sağlayabilme, fikir alış veriş ve bilgi aktarımı sağlayabilme,

mesleğe dair yeni ufuklar açabilme şeklinde sıralamışlardır. Bu durum, Baskan (2001) tarafından yapılan çalışma ile de örtüşmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin çoğunluğu mesleki eğitim programlarının yararlı olduğunu belirtmişlerdir. Uçar (2005) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler mesleki eğitimin çağımızın gereği olduğunu, çalışmaların yenilikleri yakından takip etme olanağı sağladığını, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelerin hizmet içi eğitimi zorunlu kıldığını belirtmişlerdir. Ayrıca Akçay Kızılkaya (2012) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre de, öğretmenlerin mesleki çalışmalara yönelik tutumları genel olarak olumlu çıkmıştır.

Nicel araştırma bulgularına göre katılımcılar mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik olarak olumlu tutum sergilemelerine rağmen, çalışmaların amaca uygun olarak gerçekleştirilme noktasında eksiklikler olduğunu ve bu anlamda seminerlerin amaca uygun olarak gerçekleştirilmediğini düşünmektedirler. Konu ile ilgili olarak katılımcılar; hazırlanan program çerçevesinde uygulanan çalışmaların kendilerine mesleki anlamda yeterlilik kazandırma ve eksikleri giderici olma konusunda verimsiz olduğunu, sürecin iyi planlanmamasının amaca uygunluğu olumsuz yönde etkilediğini ve bu durumun zaman kaybına yol açtığını, çalışmaların olması gerektiği gibi değil daha çok formalite olarak gerçekleştirildiğini düşünmektedirler. Seminer çalışmalarının amaca uygun olarak hazırlanmadığını düşünen katılımcılar bunu bir dezavantaj olarak görmekle birlikte bu durumun emek ve zaman kaybına neden olduğu düşünmektedirler.

Envanterden elde edilen araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan öğretmenler seminer çalışmalarının amaca uygunluğu konusunda, çalışmaların “kısmen” amaca uygun olarak gerçekleştirildiğini düşünmektedirler.

Sonuç olarak okullarda uygulanan mesleki gelişim seminer çalışmaları tam olarak amacına uygun bir şekilde yürütülememekte, öğretmenlerin potansiyellerinden tam olarak yararlanılamamakta, bu durum da programın verimliliğini ve uygulanabilirliğini azaltmaktadır. Bu nedenle

öğretmenlerin mesleki eğitime ilişkin bu olumlu eğilimlerinden yararlanılabilmesi konusunda alınması gereken bazı tedbirler olduğu açıktır.

Araştırma sonuçlarına göre hizmet yılı değişkenlerine göre amaca uygunluk (A alt faktörü) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu durum, kıdem ilerlemesine bağlı olarak seminerlerin amaca uygun olarak gerçekleştirilmesi konusunda alt faktör puan ortalamasında artış olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları Atanur Baskan ve Büyükcan (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile de örtüşmektedir. Buna göre; öğretmenlik mesleğinde uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin, mesleki gelişim seminer çalışmalarından yararlanabilme amacını taşıdıkları ve bu anlamda çalışmaların gerçekleştirilmesine yönelik olumlu tutum sergiledikleri düşünülebilir. Bununla birlikte, üniversite eğitimi süresince mesleki anlamda teorik bilgilerle donanmış olarak mesleğe başlayan öğretmenlerin, mesleğin ilk yıllarında gerçekleştirilen seminerlerin içerik olarak üniversitede aldıkları eğitimle benzer özellikler taşımasından dolayı seminerlere ilgi göstermedikleri ve bu anlamda seminerlerin amacına ulaşmadığı düşünülebilir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş ve en son mezun olunan eğitim derecesi değişkenleri ile alt faktörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Atanur Baskan ve Büyükcan (2010) tarafından yapılan çalışmada da cinsiyet değişkenine göre mesleki çalışmaların yararlılığı boyutu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu durum çalışma sonuçları ile örtüşmektedir.

### **5.1.2. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının İçerik Olarak Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Katılımcıların, seminer çalışmalarının içerik olarak uygunluğu boyutunda, seminer içeriklerine yönelik bazı beklentiler içerisinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin seminerlerden; mesleğe dair yeni ufuklar açabilmesi, mesleğe katkı sağlaması, pratiğe yönelik olması, dikkat çekici olması, konuların teknik açıdan güçlendirilmesi, öğretmenin sürece aktif katılması, öğretmen ihtiyaçlarının iyi tespit edilmesi, kısa zamanlı eğitimler verilmesi ve seminerlerin gönüllülük esasına dayalı olması gibi beklentiler



içinde oldukları görülmektedir. Bu durum İlğan (2013) tarafından yapılan çalışma ile de örtüşmektedir. Bu beklentileri tespit etmeye yönelik olarak hazırlanan görüşme formunda öğretmenler ihtiyaç duydukları seminer konularını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin içerik olarak ihtiyaç duydukları eğitimler Kaçan (2004) tarafından yapılan çalışmada da tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde sonuçların birbiri ile örtüştüğü görülmektedir. Çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin öncelikli olarak sınıf yönetimi, bireysel farklılıklara göre eğitim-öğretim yapma, sınıf yönetimi ve disiplin, zamanı etkin kullanma, iletişim, güzel ve etkili konuşma gibi kişisel özelliklerini geliştirici seminer programları almak istedikleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bu beklentilerini karşılamak üzere, Milli Eğitim Bakanlığı birimlerince, mesleki anlamda öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik hazırlanan anket sonuçlarına göre seminer içerikleri hazırlanmış olsa da bu ihtiyacın kısmen karşılanabildiği görülmektedir.

Mevcut sistemde gerçekleştirilen mesleki çalışma içeriklerine yönelik katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde görüşlerin olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Konu ile ilgili olarak katılımcılar; çalışma içerikleri hazırlanırken öğretmen ihtiyaçlarının dikkate alınmadığını ve dolayısıyla içeriğin öğretmen ihtiyaçlarını karşılama noktasında yetersiz olduğunu, çalışmaların “kısmen” güncel içeriklere sahip olduğunu ve iyi bir programlama ile yapılmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte katılımcıların içeriklerin ilgi çekici, tatmin edici ve verimlilik konusunda istenilen düzeyde olmadığını, eğitimlerin üniversitede alınan derslerin tekrarı niteliğinde olduğunu, içeriklerin eğitimin kalitesini arttıracak ve öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara çözüm olabilecek nitelikte olmadığını ve konuların teknik açıdan güçlendirilmesi gerektiğini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bununla ilgili olarak, katılımcılardan gelen “17 yıldır her seminere katılıyorum, en fazla 3 seminerde bir şeyler öğrendim” ve “ilk etaptaki istek, zamanla eğitimlerin ilgi çekiciliğini yitirmesi, kendini tekrarlaması ve öğretmenlere yeni bir şey katmaması ile azalıyor” gibi ifadeler dikkat çekicidir. Bu sonuçlar yapılan bazı araştırma sonuçları ile de örtüşmektedir. Sarıgöz (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin, bilimsel içerik olarak verilen mesleki eğitim

derslerinin yetersiz olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Genç (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre de, geleneksel mesleki gelişim etkinliklerin daha ilgi çekici hale getirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni hal, görev, alan, yaş, en son mezun olunan eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenleri ile mesleki çalışmaların içerik olarak uygunluğu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

### **5.1.3. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Süreç Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Katılımcılar seminer çalışmalarının süreç açısından uygunluğu boyutunda çalışmaların kısmen sürece uygun olarak gerçekleştiğini, çalışmaların yapıldığı zaman diliminin uygun olduğunu, çalışmaların yapılması konusunda okul idaresinin gereken tedbirleri aldığını, katılımcıların genel olarak eğitim ortamını terk etmediğini, çalışmaların yapılmasının zaman kaybı olmadığını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte katılımcılar; seminer çalışmalarının sıkıcı olması ve ilgi çekici olmaması sebebi ile gerekli motivasyonu sağlama noktasında sorunlar yaşandığını, öğretmenlerin çalışmaları ilgiyle takip etmediğini, çalışma konuları ile ilgili katılımcılar arasında fikir alışverişine yönelik tartışma ortamı açılmadığını, seminerlere katılımın yasal zorunluluğun getirdiği bir formaliteye dönüştüğünü, yasal zorunluluğun katılımın artması yönünde etkili olmasına karşın öğretmenlerin imza atıldıktan sonra seminer salonlarında seminer süresince bulunmadıklarını ifade etmektedirler. Katılımcılar, özellikle haziran ayında yapılan seminer çalışmaları ile ilgili olarak, üzerlerinde tüm senenin yorgunluğunun olması ve bir an önce tatile çıkma düşüncesinin ağır basması sebebiyle seminerlere yönelik ilgilerinin azaldığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak, çalışmaların mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmesi adına alınan önlemlerin çalışmaları takip etme noktasında katılımcılar üzerinde etkili olduğu, fakat eğitimlerin öğretmenlerin ilgisini çekmemesinin ve sürece isteksiz olarak dâhil edilmelerinin sürecin verimli ve amacına uygun olarak gerçekleştirilmesi noktasında süreçte sıkıntılar yaşanmasına sebep olduğu düşünülebilir.

MEB' in düzenlediği mesleki eğitim programlarının süreç içerisinde planlanması ve yürütülmesi noktasında pek çok sorunla karşılaşılabilirdiği ve bilimsel çalışmaların da bunu destekler nitelikte sonuçlar sergilediği görülmektedir. Avşar (2006), Karagöz (2006), Uçar (2008) ve Ulus (2009) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleki eğitim faaliyetlerinin uygun zaman ve uygun ortamlarda yapılmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Akt: Kul, 2012). Genç (2010) tarafından yapılan çalışmada da eğitim etkinliklerinin takvimi, yeri ve biçimi konusunda öğretmenlerin düşüncelerine başvurulması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre yaş ve görev değişkenleri ile mesleki çalışmaların süreç açısından uygunluğu (C alt faktörü) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

C alt faktöründe yönetici ve öğretmenler arasında yöneticilerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum yöneticilerin, sürecin mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmesi noktasında önlem alması gereken merci olması şeklinde açıklanabilir. Ayrıca, derslerin devam ettiği dönemde eğitim-öğretimin aksamaması adına seminerlerin tatil dönemlerinde gerçekleştirilmesinin yöneticiler açısından bir avantaj olduğu düşünülebilir.

C alt faktörü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum, yaşın ilerlemesine bağlı olarak, seminerlerin sürece uygun olarak gerçekleştirilmesi konusunda, alt faktör puan ortalamasında artış olduğunu göstermektedir. Bu durum seminer dönemlerinde yapılan çalışmaların mesleğe yeni başlayan öğretmenleri tatmin etmemesi şeklinde açıklanabilir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni hal, alan, en son mezun olunan eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenleri ile alt faktörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

#### **5.1.4. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Görevlendirilen Öğreticilerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan öğretmenler okullarda uygulanan mesleki gelişim seminer çalışmalarında görevlendirilen

öğreticilerin uygunluğu konusunda, öğretmenlerin “kısmen” uygun olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılar, alanlarında uzman kişilerce verilen seminerlerin yeni bilgilerden haberdar olunmasını sağlaması, eksikleri görebilme şansı sunması, farklı bakış açıları kazanmaya olanak tanınması ve bu bağlamda öğretmenlere kendilerini geliştirme imkânı sunması bakımından avantajlı olduğu düşüncesine sahiptirler. Katılımcılar; özellikle, sık sık değişen eğitim programları hakkında uzman kişilerden bilgi edinmenin konu ile ilgili kendilerine olumlu yönde katkı sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılar; seminerlerde görev alan konuşmacıların, seminerlere katılıma yönelik istekliliği etkilemesi nedeni ile özellikle uzaktan eğitim yöntemi ile verilen seminerlerde, öğretmenlerin alanında uzman, konularına hâkim ve etkili sunuş becerilerine sahip, gerekirse alanında popüler kişilerden seçilmesi gerektiğini düşünmektedirler. MEB (2013) tarafından gerçekleştirilen seminer programları incelendiğinde, seminerlerde görev alan öğretmenlerin genel olarak akademik unvanlara sahip bireyler arasından seçildikleri görülmektedir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde ise, katılımcıların, öğretmenler ile ilgili olumsuz yakınlık tutum sergiledikleri ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, iletişimin tek taraflı olduğu sunuş yöntemi ile verilen bu eğitimlerde, öğretmenlerin etkili sunuş yöntemleri ile bilgi aktarma noktasında yetersiz kaldıkları durumlarda, katılımcıların öğretmenlere yönelik önyargı geliştirdikleri, onların alanında uzman olmadıklarını ve konularına hâkim olmadıklarına inandıkları düşünülebilir. Bu sonuçlar Gümüş (2006) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile de örtüşmektedir. Çalışma sonucunda; mesleki eğitim çalışmalarının işin uzmanı olmayan ve nitelik bakımından yetersiz kişiler tarafından yürütüldüğü, çalışmalara görevli olarak katılan kişilerin bu çalışmaları önemsemedikleri için veya başka sebeplerden dolayı çalışmalara hazırlıksız geldikleri, çalışmalara ayrılan sürenin yetersiz olduğu, mesleki eğitim çalışmalarının gerekli olduğu ama yeterli ve kaliteli olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma bulgularına göre medeni hal değişkeni ile mesleki çalışmalarda görevlendirilen öğretmenlerin uygunluğu (D alt faktörü) arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

D alt faktöründe evli ve bekârlar arasında bekârların lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum bir tartışma konusu olmakla birlikte, evli öğretmenlerin sorumluluk duygularının ağır basması nedeniyle seminerlere yönelik hazır bulunuşluk düzeylerinin ve dolayısıyla seminerleri veren öğretilere yönelik ilgilerinin bekâr öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olması şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, görev, alan, yaş, en son mezun olunan eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenleri ile alt faktörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

#### **5.1.5. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Uygulanan Yöntem ve Tekniklerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Katılımcılar, seminer çalışmalarında uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu ile ilgili olarak, çalışmaların düz anlatım yöntemi ile uygulandığını ve bu durumun seminerleri teorik bilgi aktarımından ileriye götürmediğini düşünmektedirler. Bununla birlikte katılımcılar, seminerlerin uzaktan eğitim yöntemini kullanılarak verilmesinin aynı anda çok sayıda öğretmene kolayca ulaşılabilme imkânı sağlaması bakımından etkili bir yöntem olduğunu ancak bu tarz çalışmaların uzaktan eğitim ve dolayısıyla düz anlatım yöntemi ile verilmesinin öğretmeni yalnızca dinleyici hale getirdiğini ve bu durumun katılımcıların ilgisini azalttığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar, mesleki çalışmaların, öğretmenin sürece aktif katılımının sağlandığı yüz yüze ve uygulamalı olarak verilmesinin faydalı olacağını belirtmişlerdir.

Çağımız eğitim sistemi düşünüldüğünde anlatma yöntemi öğretmen merkezli bir öğretim yöntemi olup daha çok öğretmenin bilgiyi öğrenenlere aktarması sürecini içermektedir ve geleneksel bir öğretim yöntemidir (Demirel, 2004, s. 72). Etkileşimin tek taraflı olması, sorulara anında dönüt verilememesi, dinleyenin pasif olması ve bunun gibi özelliklerinden dolayı düz anlatım yöntemi ile verilen eğitimlerin bu tarz çalışmalarda beklenen etkiyi yaratamadığı bir gerçektir. Bu sonuçlar Sarıgöz (2011) tarafından yapılan araştırma ile de örtüşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler, bilimsel içerik olarak verilen mesleki eğitim derslerinin yetersiz olduğunu ve

mesleki eğitim derslerinin uygulamalı olarak anlatılmasının daha yararlı olacağını belirtmişlerdir. Ayrıca mesleki eğitim derslerini veren görevlilerin bilgi iletişim teknolojilerinden ve eğitim materyallerinden yararlanarak dersleri anlatmaları gerektiğini savunmaktadırlar.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet ve görev değişkenlerine göre mesleki çalışmalarda uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu boyutu (E alt faktörü) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

E alt faktöründe kadın ve erkekler arasında erkeklerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum bir tartışma konusu olmakla birlikte, genel olarak erkeklerin teknolojiye olan ilgilerinin daha fazla olması şeklinde yorumlanabilir.

E alt faktöründe yönetici ve öğretmenler arasında öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum bir tartışma konusudur.

Araştırma bulgularına göre, medeni hal, alan, yaş, en son mezun olunan eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenleri ile alt faktörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

#### **5.1.6. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Ortam ve Teknik Altyapı Bakımından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Katılımcılar, okullarda uygulanan mesleki gelişim seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı bakımından uygunluğu ile ilgili olarak; çalışmaların yapıldığı ortamın fiziksel özelliklerinin ve sağlanan teknolojik desteğin, çalışmaların “kısmen” verimli geçmesini sağlayıcı ölçüde etkili olduğunu düşünmektedirler. Bunun sebepleri ile ilgili olarak, yapılan çalışmaların kalabalık öğretmen grupları ile gerçekleştirildiğini, ses düzeninin kalabalık ortamda yetersiz kaldığını, internet bağlantısının zaman zaman kopması sebebiyle eğitimlerin kesintiye uğradığını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili bir katılımcının “*seminerlerin olduğu yer bodrum katı, pencereler çok az ve küçük, 100 öğretmen aynı yerde olunca dikkat toplamak ya da çoğunlukla ses düzeni kötü olduğu için kalabalıkta en arkada sesi duymak zor oluyor. Semineri veren kişi de sıkıcı anlatıyorsa, kimse semineri dinlemiyor, hatta imza atıp çıkıyor*” ifadesi dikkat çekicidir. Bu durumdan da anlaşılacağı

üzere, çalışmaların sınıf ortamında yapıldığı dikkate alınırsa, ortalama 40 kişilik sınıflarda kalabalık öğretmen grupları ile gerçekleştirilen seminerlerin ortam koşulları tam anlamıyla sağlansa bile tatmin edici verimlilikte gerçekleştirilemeyeceği düşünülebilir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni hal ve görev değişkenleri ile mesleki çalışmaların ortam ve teknik altyapı bakımından uygunluğu boyutu (F alt faktörü) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

F alt faktöründe kadın ve erkekler arasında erkeklerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum, çalışmalarda uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu boyutunda erkeklerin lehine anlamlı bir farkın bulunmasına paralel olarak ortaya çıkmış bir sonuç olarak yorumlanabilir.

F alt faktöründe evli ve bekârlar arasında bekârların lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum bir tartışma konusudur.

F alt faktöründe yönetici ve öğretmenler arasında yöneticilerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum, seminerlerin gerçekleştirileceği uygun ortamın temini ve teknik altyapının sağlanmasına yönelik çalışmaların mevzuata uygun bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamakla sorumlu olan yöneticilerin bu konudaki çalışmalara yönelik olumlu tutum geliştirmeleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulgularına göre alan, yaş, en son mezun olunan eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenleri ile alt faktörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

#### **5.1.7. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmen İhtiyaçları Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan öğretmenler mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu ile ilgili olarak çalışmaların yapılmasının gerekli olduğunu düşünmekte, seminerleri bireysel bakımdan kendilerine katkı getiren bir etkinlik olarak görmekte, mesleki eğitimin yararına inanmakta ve yapılan çalışmalara katılma isteği içerisinde olduklarını belirtmektedirler. Bu sonuçlar MEB EARGED (2012) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile de örtüşmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların, konular ihtiyaca uygun belirlenirse seminer çalışmalarının yararlı olacağı görüşünde oldukları ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte katılımcılar, yapılan çalışmaların öğretmen ihtiyaçlarına cevap verir nitelikte olmadığını ve gerekli güdülenmeyi sağlamadığını düşünmektedirler. Bu durumdan yola çıkılarak, öğretmenlerin mesleki çalışmaların yapılması konusunda olumlu bir tutum içerisinde oldukları söylenebilir. Bu bağlamda katılımcıların, çalışmaların öğretmen ihtiyaçları dikkate alınarak gerçekleştirilmesinin gerekli güdülenmeyi sağlayacağını ve bu şekilde gerçekleştirilen çalışmaların öğretmen ihtiyaçları açısından uygun olacağını inandıkları düşünülebilir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin sınıf ve branş bazında ihtiyaç duydukları mesleki gelişim eğitim seminerlerinin farklılaştığı fakat mevcut sistemde gerçekleştirilen mesleki çalışmalarda bu ayrımın dikkate alınmadığı görülmektedir. Bu durum yapılan bazı çalışma sonuçları ile de örtüşmektedir. Akar (2006) tarafından yapılan çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki gelişim, deneyim ve ihtiyaçları arasında okul ve branş düzeyinde farklılıklar bulunduğu dikkat çekilmektedir. Araştırmacı, farklı türde okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yeni bir yapılanmaya gidilmesi gerektiğini önermektedir. Paşa (2002) tarafından yapılan çalışmada öğretmen ve müdür görüşleri ile gözlem sonuçlarına başvurulmuştur. Bu doğrultuda devlet ilkokullarında görev yapan 1-5 sınıf öğretmenlerinin; öğretim ilke ve yöntemleri, eğitim teknolojisi, ölçme ve değerlendirme, bilimsel araştırma teknikleri, öğrenci-öğretmen etkileşimi ve rehberlik alanlarındaki yeterliliklerinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenler orta düzeyde yeterli görülmüşlerdir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki gelişiminde ihtiyaç duydukları eğitim konuları bu çalışmada da karşımıza çıkmaktadır. Genç (2010) tarafından yapılan çalışma sonucunda eğitim etkinlikleri düzenlenirken öğretmenlerin beklentilerine cevap verebilmesi için bir ihtiyaç analizinin yapılması veya öğretmenlerin bu konudaki düşüncelerinin alınması gerektiği ortaya çıkmıştır.



Araştırma bulgularına göre görev, yaş, en son mezun olunan eğitim derecesi ve hizmet yılı değişkenlerine göre mesleki çalışmaların öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G alt faktörü) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

G alt faktöründe yönetici ve öğretmenler arasında yöneticilerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum Uçar (2005) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile de örtüşmektedir. Çalışmada görev değişkenine göre yöneticilerin, öğretmenlere göre mesleki çalışma içeriklerinin daha etkili olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır.

G alt faktörü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum, yaşın ilerlemesine bağlı olarak, çalışmaların öğretmen ihtiyaçları açısından uygun olarak gerçekleştirilmesi konusunda, alt faktör puan ortalamasında artış olduğunu göstermektedir.

G alt faktörü ile eğitim düzeyi arasında lisansüstü eğitim lehine anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu durum, lisansüstü düzeyde eğitim alan bireylerin kişisel ve mesleki anlamda sürekli gelişime duydukları ihtiyacın bir sonucu olarak yorumlanabilir.

G alt faktörü ile hizmet yılı değişkeni arasında 0-5, 6-10 ve 11-15 ile 21 ve sonrası gruplar arasında 21 ve sonrası gruplar lehine, ayrıca 6-10 ile 11-15 hizmet yılları arasında 11-15 yıl lehine anlamlı fark görülmüştür. Bu durum Uçar (2005) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Çalışmada yönetici ve öğretmenler, mesleki çalışmaların ihtiyaç ve beklentileri karşılamada yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Hizmet yılı değişkenine göre 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip katılımcıların alt faktör puan ortalamasında artış olduğu görülmektedir. Atanur Baskan ve Büyükcan (2010) tarafından yapılan çalışma sonucunda mesleki çalışmaların öğretmenlere yarar sağlama düzeyi ile hizmet yılı değişkeni arasında 16 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin 0-7 ve 8-15 hizmet yılına sahip öğretmenlere göre seminerlerin daha yararlı olduğunu düşündükleri belirtilmiştir. Bu durum meslekte uzun yıllar görev yapmış olan bireylerin mesleki anlamda çağın getirilerine uygun olarak ortaya çıkan değişmelere uyum sağlamaya yönelik duydukları ihtiyaç olarak değerlendirilebilir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni hal ve alan değişkenleri ile alt faktörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

#### **5.1.8. Mesleki Gelişim Seminer Çalışma Sonuçlarının Amaca Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Katılımcılar okullarda uygulanan mesleki çalışma sonuçlarının amaca uygunluğu ile ilgili olarak, eylül ayı başı ve haziran ayı sonu olarak toplamda bir aylık süre zarfında okulda buldukları dönemin seminer çalışmaları yapılarak değerlendirilmesinin; bu sürecin verimli geçmesi, katılımcıların donanımının artması ve ufkunun gelişmesi açısından olumlu olacağını düşünmektedirler. Fakat katılımcılar, bu uygulamaların mevcut durumda tam anlamıyla amacına uygun, etkin ve verimli olarak gerçekleştirilmediğini, çalışmaların sonucunda geri bildirim verilmediğini, çalışma sonucunda alınmış eğitimlerin uygulanabilir olmadığını, çalışmaların formalite olarak gerçekleştirildiğini düşünmektedirler. Bazı katılımcıların “*seminerler yapılıyor olsun diye yapılıyor*”, “*idare önemseydiği için formaliteden yapılıyor*”, “*imza-maaş karşılığı olarak yapılıyor*” ve “*...uygulamalar geç haber veriliyor ya da hiç haber verilmiyor*” gibi ifadeleri dikkat çekicidir. Sonuç olarak katılımcılar, seminer içeriklerinin verimsiz ve yetersiz olması ve ilgi çekici olmamasının odaklanmayı olumsuz yönde etkilediğini ve bu durumun seminerlerin etkin bir şekilde gerçekleşmesini engellediğini düşünmektedirler. Bu durum Tonbul (2004) tarafından yapılan çalışma ile de örtüşmektedir. Çalışma sonucuna göre; öğretmenlerin, mesleki gelişim seminer çalışmalarını bir formalite olarak gördüğü, çalışmaların rapor ve sonuçlarından yararlanılmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre görev, yaş ve en son mezun olunan eğitim derecesi değişkenlerine göre mesleki çalışma sonuçlarının amaca uygunluğu (H alt faktörü) arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

H alt faktöründe yönetici ve öğretmenler arasında yöneticilerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum; seminerlerin amacına uygun bir şekilde gerçekleştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak ve önlemler almakla yükümlü olan yöneticilerin, çalışma sürecinde aktif görev almalarına bağlı olarak

çalışmalara karşı öğretmenlere göre olumlu tutum sergilemeleri şeklinde yorumlanabilir.

H alt faktörü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum, yaşın ilerlemesine bağlı olarak, çalışma sonuçlarının amaca uygun olarak gerçekleştirilmesi konusunda, alt faktör puan ortalamasında artış olduğunu göstermektedir.

H alt faktörü ile eğitim düzeyi arasında lisansüstü eğitim lehine anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni hal, alan ve hizmet yılı değişkenleri ile alt faktörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Mesleki gelişim eğitim seminerleri ile ilgili olarak öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde, seminerlerinin okullarda amaca uygun, etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilememesinin birtakım nedenleri olduğu görülmektedir.

Bunlar:

1. Mesleki gelişim eğitimi seminerleri içeriklerinin öğretmen ihtiyaçları tam olarak tespit edilmeden hazırlanması bu durumun öğretmenlerde gereken ilgiyi uyandırmaması,

2. Seminerlerin, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişmelerine katkı sağlayacak bireysel ve kurumsal sorunların çözümlerine yönelik önemlerin yer aldığı içeriklere sahip olmaması,

3. Uzaktan eğitim yönteminin uygulanması sırasında teknik yetersizliklerden ötürü yaşanan ve seminerlere yönelik ilgi ve güdülenmeyi azaltan aksaklıklar,

4. İletişimin tek taraflı olması sebebiyle seminerlerin pratik olmaktan çok teoriğe dayalı olması ve yöntemin uygulamalı öğrenmeye imkân vermemesi,

5. Sunumu yapan bazı eğitimcinin etkili sunum yapma becerilerine sahip olmaması,

6. Öğretmenlerin geçmişe dönük olumsuz seminer tecrübelerinin öğretmenlerde umutsuzluk ve isteksizlik yaratması, bu bağlamda seminerlere yönelik algının “zaman kaybı” niteliğinden öteye gidememesi, şeklinde sıralanabilir.

## 5.2. ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre, mesleki gelişim eğitimi seminerlerinin verimliliğinin artırılması ve öğretmen ihtiyaçlarının karşılanması konusunda şu önerileri sunmak mümkündür:

1. Öğretmenlerin ihtiyaç duydukları mesleki eğitim etkinliklerine ilişkin görüşleri nitel yöntemlerle belirlenebilir, mesleki gelişim eğitimi semineri konuları bu ihtiyaçları gidermeye yönelik olarak hazırlanabilir.

2. Mesleki gelişim eğitimi seminer konuları belirlenirken, yeni eğitim sisteminin çıktılarına göre branş ve sınıf bazında öğretmen ihtiyaçları ayrı ayrı tespit edilip, ihtiyaca yönelik olarak değişken seminerler verilebilir.

3. Mesleki gelişim eğitimi seminerleri uzaktan eğitim yöntemi yerine, öğretmenlere pratik ve uygulamalı öğrenme fırsatı sunan kısa zamanlı eğitim dönemleri olarak organize edilebilir.

4. Mesleki gelişim eğitim seminerleri, bölgesel çapta sosyal medya aracılığıyla öğretmenlerin sürece aktif katılımının sağlandığı, etkileşimli, yüz yüze ve canlı programlar şeklinde olabilir.

5. Eğitim - öğretim yılı başı ve sonunda; öğretmenlerce belirlenmiş ihtiyaçlara göre açılan eğitim seminerlerine öğretmenler, kendi eksikleri oranında istedikleri konuyu seçerek gönüllü olarak katılabilir, eğitimler sonunda sertifika ve teşvik edici ödüller verilebilir.

6. Mesleki gelişim eğitimi seminerlerinde, yaşanmış örnek olaylar drama yöntemi ile anlatılabilir.

7. Verilen eğitimlerde psikolog, rehber öğretmen ve psikolojik danışman rehberliği sağlanabilir.

8. Seminerler sınıf ortamından çıkarılıp, öğretmenin kendini mutlu ve dinamik hissedeceği ortamlara taşınabilir.

9. Seminerin; saha etüdü yapmış kişilerce, karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri üzerine interaktif ve yüz yüze yapılması etkili olabilir.

10. Seminerler yerine gezi-gözlem çalışmaları yapılabilir.

### Araştırmacılara Öneriler;

1. Bu alışma İstanbul Bahçelievler ilçesi örnekleml alınarak yapılmıştır. Örnekleml farklı ile, bölge ve illerde yapılarak ülke genelinde genel değerlendirme yapılması ve sonuçlara göre atılacak adımların önemi ortaya konulabilir.

2. Araştırmanın yapıldığı dönem olan 2013-2014 eğitim öğretim yılında yeni gerçekleştirilmeye başlanan din kültürü zümresine yönelik mesleki çalışmalar bu çalışmanın kapsamı dışında kalmıştır. Diğer zümrelere örnek olması bakımından bu seminerlerin verimliliği araştırılabilir.

3. Mesleki alışmalar, devlet okullarında gerçekleştirilen çalışmaların değerlendirilmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Değerlendirme, özel okullar ile devlet okulları tarafından gerçekleştirilen mesleki çalışmaların karşılaştırılması şeklinde gerçekleştirilebilir.

4. Çalışmada genel olarak uzaktan eğitim ile gerçekleştirilen seminerlerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Raporlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen seminer çalışmalarına yönelik araştırma yapılabilir.

5. Çalışma raporlarının değerlendirilmesine yönelik olarak İl ve İlçe Milli Eğitim Ar-Ge birimi görevlileri çalışmaya dahil edilebilir.

## KAYNAKLAR

- Abazaoğlu, İ.** (2014). *Dünyada Öğretmen Yetiştirme Programları ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamaları: International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 9/5 2014, p. 1 46, Ankara
- Aiken, Lewis R.** (1979). *Psychological Testing and Assessment*, 3.Baskı, Allyn & Bacon, Inc., Boston, 1979.
- Akar, E.** (2006). *Farklı Türde Okullarda Çalışan Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Deneyim ve İhtiyaçları*. H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi (H.U. Journal of Education). 30 (2006) 174-183. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Akçay Kızılkaya, H.** (2012). *Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerinin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları ve İş Doyumları Bakımından İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi. Kırıkkale.
- Altun, A., Gök, B.** (2009). Determining in-service training programs' characteristics given to teachers by conjoint analysis, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2 (2010) 1709–1714
- Arslan Birlik, M.** (1999). *Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışları*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara. Erişim tarihi: 18 Temmuz 2014  
<http://teav.ankara.edu.tr/browse/9/>
- Atanur, Baskan, G., Büyükcan., Y.** (2010). *İlköğretim Okullarındaki Hizmetiçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı*. *Mediterranean Journal of Educational Research*, Issue 7 , Year 2010, 30-44, Ankara.
- Baskan, H.** (2001). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Algı ve Beklentileri (Denizli İli Örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Büyüköztürk, Ş.** (2012). *Örnekleme Yöntemleri*. Erişim tarihi: 18 Kasım 2014  
<http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf>
- Cafoğlu, Z.** (1996). *TKY ve İnsan, Yükseköğretimde Toplam Kalite Yönetimi Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu (18-19 Aralık 1998)*. (Editör: Prof. Dr. Mithat Çoruh). Ankara. HEV

- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L.** (2007). *Karma Yöntem Araştırmaları: Tasarımı ve Yürütülmesi* (Y. Dede & S. B. Demir, Çev.) Ankara: Anı
- Cronbach, Lee J.** (1960). *Essentials of Psychological Testing. (Second Edition)*. Harper & Brothers Publishers, New York.
- Çakmur, H.** (2012). *Araştırmalarda Ölçme - Güvenilirlik – Geçerlilik*. TAF Prev Med Bull 2012; 11(3): 339-344
- Dede, Y. & Demir, B. S.** (2014). *Karma Yöntem Araştırmaları, Tasarım ve Yönetilmesi*. İstanbul: Anı
- Demirel, Ö.** (2000). *Karşılaştırmalı Eğitim* (s.160). Ankara.
- Demirel, Ö.** (2004). *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Öğretme Sanatı*. Ankara: Pagem A
- Demirtaş, T. Z.** (2008). *İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları İle Kurum İçi İletişim Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.
- Ekici, A. & Öter, M.** (2010). Finlandiya' da Eğitim ve Öğretmen Yetiştirme Hizmeti Çalışma Ziyareti Raporu, 10-12 Kasım
- Ekinci, A.** (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Müdür ve Öğretmenlerin Mesleki Sorunlarına İlişkin Görüşleri*. İlköğretim Online, 9(2), 734-748
- Eğitim Reformu Girişimi (ERG).** (2014). *Eğitim İzleme Raporu Basın Dosyası*, İstanbul.
- EURYDICE** (2010). *Avrupa Ulusal Eğitim Sistemlerinin Özeti ve Devam Eden Reform Çalışmaları: Türkiye*.
- Genç, G.** (2010). *İngilizce Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Sürecinin Önünde Algıladıkları Başlıca Engeller: Malatya İli Örneği*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. Kış-2010 C.9 S.31 (103-117) ISSN:1304-0278
- Gordon, T.** (2010). *Etkili Öğretmenlik Eğitimi*. İstanbul: Profil
- Gökalp, M.** (2003). *Türk Eğitim Sisteminin Kalkınma Planları Doğrultusunda İhtiyaç Duyduğu İnsan Gücü Niteliklerinin Belirlenmesi ve Buna Uygun Öğretmen Yetiştirilmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Gözütok, F. D.** (2006). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması. Eğitimde Nitelik Geliştirme - Eğitimde Arayışlar Sempozyumu*. İstanbul.

- Gulliksen, H.** (1950). *Theory of Mental Tests*. Wiley Publications in Psychology, New York.
- Gültekin, M. & Çubukçu, Z.** (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri*. Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 19, Eskişehir.
- Gümüş, C.** (2006). *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Zorunlu Olarak Katıldıkları Mesleki Eğitim Çalışmalarının Değerlendirilmesine İlişkin Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Hamarat, F.** (2002). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Aday Öğretmenleri İşbaşında Yetiştirme Yeterliliği ve Yetiştirme Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- İlğan, A.** (2013). *Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı, 41-56
- Kaçan, G.** (2004). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişime İlişkin İsteklilik Düzeyleri*. Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, V-1, Eskişehir. 2004, 58-66.
- Kalkandere, H.** (1967). *Eğitim İhtiyaçları Tespitinin Eğitimdeki Yeri ve Önemi*. Eğitim İhtiyaçlarının Tespiti Semineri, Raporlar, Başbakanlık Devlet Personel Dairesi, Yayın no: 24 Ankara.
- Kanadlı, S.** (2012). *Öğretmenlere Yönelik Hazırlanan Bir Mesleki Gelişim Programının Etkililiğinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Gaziantep.
- Karakelle, M.** (2014). *Eğitim Sistemini Dönüştüren Ülkeler – 7: Singapur*. Erişim tarihi: 10 Eylül 2014  
<http://www.egitimpedia.com/egitim-2/egitim-sistemini-donusturen-ulkeler-7-singapur>. Kaynak <http://pearsonfoundation.org>
- Karasar, N.** (1986). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. (3.baskı). Ankara: Bilim
- Kaya, S. & Kartallıoğlu, S.** (2010). *Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeline Yönelik Koordinatör Görüşleri*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi Cilt:10 Sayı: 2 Yıl: 10 Aralık
- Kayabaş, Y.** (2008). *Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitimde Yetiştirilmesinin Önemi ve Esasları*. Gazi Eğitim Fakültesi, TSA / Yıl: Ağustos 12, S: 2
- Keskin, K.** (2001). *Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlerin Beklenti ve Sorunları*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas



- Koşar, S.** (2012). *Türkiye’ de İlköğretim Sisteminin Geliştirilmesi İçin Gelecek Senaryoları*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara. 2012
- Kul, Ö. B.** (2012). *Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Programlarında Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezlerinin Üstlenebileceği Roller Üzerine Bir Değerlendirme*. Sinop Üniversitesi, Sinop.
- MEB (2013)**. Erişim tarihi: 18 Eylül 2014  
([meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2013\\_05/31102710\\_meslekicalmaders\\_program.pdf](http://meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_05/31102710_meslekicalmaders_program.pdf))  
([oyegm.meb.gov.tr/meb.../2013.../06042333\\_mes.gel.eitimidersdalmiz\\_elg...](http://oyegm.meb.gov.tr/meb.../2013.../06042333_mes.gel.eitimidersdalmiz_elg...))
- MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı.** (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaptıkları Mesleki Seminer Çalışmalarının Değerlendirilmesi*, Ankara.
- MEB Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği.** (1995). TC. Resmi Gazete. 22161/4.1.1995
- MEB İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği.** (2003). TC. Resmi Gazete. 25212/27.8.2003
- MEB** (1988). Hizmet İçi Eğitim, Kuruluş, Gelişme, Faaliyetler 1960-1987. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- MEB** (2006). Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, Öğretmen Yeterlikleri ve Okul Temelli Mesleki Gelişim Dairesi Başkanlığı Erişim tarihi: 29 Eylül 2014 [otmg@meb.gov.tr](mailto:otmg@meb.gov.tr)
- MEB** (2011). Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi. Ankara
- MEB** (2012). Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, Mesleki Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi, Ankara Genel Değerlendirme Sonuçları.
- MEB** Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı. Milli Eğitim Şuraları. Erişim tarihi: 28 Ağustos 2014 <http://ttkb.meb.gov.tr/www/surular/dosya/12>
- MEB** (2013). Mesleki Gelişimi Destekleme ve İzleme Dairesi Başkanlığı, Tanıtım. Erişim tarihi: 28 Ağustos 2014 <http://oyegm.meb.gov.tr/www/tanitim/icerik/7>
- MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü** (2013). PISA 2012 Ulusal Ön Raporu. Ankara
- Nunnally, Jum C.** (1978). *Psychometric Theory*. Mc.Graw Hill Book Company, New York

- OECD** (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS* – ISBN 978-92-64-05605-3
- OECD** (2010). TALIS 2008 Technical Report. OECD publishing.
- Oktay, Ayla.** (1998). *Türkiye'de Öğretmen Eğitimi, Milli Eğitim*, Sayı: 137, Ankara.
- Owen, S.** (2003). *School Based Professional Development –Building Morale, Professionalism and Productive Teacher LearningPractices*. Journal of Educational Enquiry, 4:102-128
- Örücü, E., Kanbur E. & Kanbur A.** (2007). *Kamu Kuruluşlarında Verilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Çalışanların Verimliliğine Etkisi*. yıl.10, sayı.115, Temmuz
- Öztürk, Ç.** (2003). *Ortaöğretim Coğrafya Öğretmenlerinin Öğretim Yapma Yeterlikler (Kırşehir İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2003.
- Öztürk, M. & Sancak, S.** (2007). *Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri*. Journal of Yasar University, 2(7), 762
- Paşa, M. B.** (2002). *İlkokul Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara
- Peker, K.** (2010). *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Hizmetiçi Eğitim ve Yöntemleri*. Mevzuat Dergisi, 13/156, Aralık 2010 Erişim tarihi: 12 Haziran 2014 <http://www.mevzuatdergisi.com/2010/12a/02.htm>
- PISA Bülteni** (2013). 08 (Ağustos)-OECD 2013. Erişim tarihi: 08 Eylül 2014 [PISA.meb.gov.tr/wp-content/uploads/2013/09/PISA-agustos-bulteni.pdf](http://PISA.meb.gov.tr/wp-content/uploads/2013/09/PISA-agustos-bulteni.pdf)
- Popovich, Paula M.; Karen R.Hyde; Todd Zakrajsek; Catherine, Blumer.** (1987). *The Development of the Attitudes Toward Computer Usage Scale, Educational and Psychological Measurement*, 47, 261-263, 1987.
- Sapsağlam, Ö.** (2009). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Usta Öğreticilerin Öğretmenlik Yeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Tokat İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya

- Sarıgöz, O.** (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications 27-29 April, 2011 Antalya-Turkey
- Seferoğlu, S.** (2003). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu: 21-23 Mayıs 2003*. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Sezgin, F.** (2008). *Türk ve Çin Eğitim ve Öğretim Sistemleri Üzerine Bir Karşılaştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara
- Taşgın, A., Sönmez, S.** (2013). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerinin Sınıf Öğretmenleri ve Sınıf Öğretmeni Adaylarının Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. (Öğretme ve Öğrenme Süreci Yeterlikleri- Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme Yeterlikleri)*. II. Eğitim Bilimleri Öğrenci Araştırmaları Kongresi, 7 - 9 Eylül
- Tavşancıl, E. & Aslan, A. E.** (2001). *İçerik analizi ve uygulama örnekleri*. Editör: Meltem Erkmen, İstanbul: Epsilon
- Tonbul, Y.** (2004). *İlköğretim Okullarındaki Mesleki Çalışma Uygulamalarının Etkililiği İle İlgili Görüşler*. Eğitimde Yeni Yönelimler Sempozyumu. Tevfik Fikret Okulları
- Tutkun, Ö. F. & Aksoyalp, Y.** (2010). *21. Yüzyılda Öğretmen Yetiştirme eğitim Programının Boyutları*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24, 361-370
- Türk Eğitim Derneği** (2009). *Öğretmen Yeterlikleri*. Ankara
- Türkeç Aktaş, Y.** (2012). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yeterlik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Uçar, R.** (2005). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Vitamin Öğretmen** (2012). *21. Yüzyıl Eğitim Dünyası*. Singapur'un 21. Yüzyıl Öğretim Stratejileri. © edutopia.org The George Lucas Educational Foundation. Erişim tarihi: 07 Ekim 2014  
<http://www.vitaminogretmen.com/videolar/videodetay/798/Singapurun-21.-Yuzuyil-Ogretim-Stratejileri>
- Woolfolk Hoy, A. & Burke Spero, R.** (2005). *Changes in teacher efficacy during the early years of teaching*. *Teaching and Teacher Education*. 21,343-356

- Yazıcı, Ö. & Gündüz, Y.** (2010). *Gelişmiş Bazı Ülkeler İle Türkiye'deki Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimlerinin Karşılaştırılması*. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II, 16–18 Mayıs 2010, Hacettepe Üniversitesi, Beytepe-Ankara
- Yetim, A. A. & Gökteş, Z.** (2004). *Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri*. Cilt:12 No:2 Kastamonu Eğitim Dergisi 541-550, Ekim 2004
- Yıldırım, H., Yıldırım, S., Yetişir, M. & Ceylan, E.** (2013). *PISA 2012 Ulusal Ön Raporu*. Yenilik ve eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü, Ankara
- Yüksek Öğretim Kurulu** (2000). Yükseköğretim Kurulu Endüstriyel Eğitim Projesi Hizmet İçi Eğitimle Performans Artırma. Doküman No:283, Ankara: YÖK-Dünya Bankası
- Zhong, C. & Wu, Z.** (2004). *Understanding Teachers' Development in China: An Illustrative 'Snap-shot' of Three Teachers' Professional Lives*. Hong Kong Teachers' Centre 2004

## EKLER

### 1. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri

#### EK 1: Uygulanan Anket

#### MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINI DEĞERLENDİRME ENVANTERİ

Sayın Yönetici, Değerli Öğretmenler;

Bu anket, haziran sonu ve eylül başında gerçekleşen "Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşleri" ni belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise mesleki gelişim seminerlerine yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması, sizin en uygun seçeneği işaretlemenize bağlıdır. Vereceğiniz cevaplar doğrultusunda elde edilecek bilgilerin, mesleki gelişim seminer çalışmalarının daha etkili hale getirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sizden beklenen, uygun seçeneği (X) işareti ile belirtmenizdir. Gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Gülin Sevi GENÇ

Aydın Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Ana Bilim Dalı  
İşletme Yönetimi Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda kişisel durumunuzla ilgili sorular sorulmuştur. Her soru için durumunuzu belirtiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

##### A. Cinsiyetiniz:

1. ( ) Bayan 2. ( ) Bay

##### B. Medeni Haliniz:

1. ( ) Evli 2. ( ) Bekar

##### C. Göreviniz:

1. ( ) Yönetici 2. ( ) Öğretmen

##### D. Alanınız:

1. ( ) Sınıf Öğrt. 2. ( ) Branş Öğrt. 3. ( ) Okul Öncesi Öğrt.

##### E. Yaş Grubunuz:

1. ( ) 20-30 yaş 2. ( ) 31-40 yaş 3. ( ) 41-50 yaş 4. ( ) 51 ve üzeri

##### F. En Son Mezun Olduğunuz Eğitim Dereceniz:

1. ( ) Ön Lisans 2. ( ) Lisans 3. ( ) Yüksek Lisans 4. ( ) Doktora

##### G. Hizmet Yılıınız:

1. ( ) 1-5 yıl 2. ( ) 6-10 yıl 3. ( ) 11-15 yıl 4. ( ) 16-20 yıl 5. ( ) 21 yıl ve üzeri

SIRA NO	Aşağıda "Mesleki Gelişim Seminer Çalışmaları" ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her ifade için uygun bulduğunuz seçeneğin içerisinde (X) işareti koyunuz. (Lütfen cevapsız soru bırakmayınız).	Valilik Makamının 23.6.16 Tarih ve 582/12 Sayılı Olurunun ektidir.				
		HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
<b>A. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ AMACA UYGUNLUĞU</b>						
1	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, mesleki yenilikler konusunda bilgi edinmeyi sağlar.	1	2	3	4	5
2	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, mesleki yeterliliğe dair eksiklerin tamamlanmasını sağlar.	1	2	3	4	5
3	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları formalite olarak gerçekleşmektedir.	1	2	3	4	5
4	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, okulunuzdaki eğitim-öğretimin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	1	2	3	4	5
5	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlik mesleğine dair farklı bakış açıların kazanılmasını sağlar.	1	2	3	4	5
6	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlerin mesleki yeterlilik kazanmasını sağlar.	1	2	3	4	5
<b>B. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ İÇERİK OLARAK UYGUNLUĞU</b>						
7	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği kapsamlı ve tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
8	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği verimlidir.	1	2	3	4	5
9	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği ilgi çekicidir.	1	2	3	4	5
10	Mesleki gelişim çalışmaları güncel konular içerir.	1	2	3	4	5
11	Mesleki gelişim çalışmalarının içerikleri, eğitimin kalitesini arttıracak niteliktedir.	1	2	3	4	5
12	Mesleki gelişim çalışmalarının içerikleri, öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara çözüm olabilecek niteliktedir.	1	2	3	4	5
13	Mesleki gelişim çalışmalarının içerikleri, öğretmen ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanmaktadır.	1	2	3	4	5
<b>C. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ SÜREÇ AÇISINDAN UYGUNLUĞU</b>						
14	Mesleki gelişim çalışmaları katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılır.	1	2	3	4	5
15	Mesleki gelişim çalışmalarının yapılması zaman kayıbdır.	1	2	3	4	5
16	Mesleki gelişim çalışmalarına zorunlu olması sebebiyle katılım sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
17	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmalarının verimli yürütülmesi konusunda, okul idaresi gereken tedbirleri alır.	1	2	3	4	5
18	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sıkıcıdır.	1	2	3	4	5
19	Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmaları süresince eğitim ortamını terk etmez.	1	2	3	4	5
20	Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmalarını ilgiyle takip eder.	1	2	3	4	5
21	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sürecinde, eğitim konuları ile ilgili, öğretmenler arasında tartışma ortamı açılır.	1	2	3	4	5



Valilik Makamına  
25.8.2011 Sayılı olurunun ekidir.

D. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINDA GÖREVLENDİRİLEN ÖĞRETİCİLERİN UYGUNLUĞU						
22	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlerin alanında uzman kişilerden seçilir.	1	2	3	4	5
23	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlerin iletişim becerileri üst düzeydedir.	1	2	3	4	5
24	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenler, konularına hakimdir.	1	2	3	4	5
E. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINDA UYGULANAN YÖNTEM VE TEKNİKLERİN UYGUNLUĞU						
25	Mesleki gelişim çalışmaları, genellikle teorik bilgiye dayalıdır.	1	2	3	4	5
26	Mesleki gelişim çalışmalarının uzaktan eğitim yöntemi ile yapılması verimlidir.	1	2	3	4	5
27	Mesleki gelişim çalışmalarında düz anlatım yönteminin uygulanması verimlidir.	1	2	3	4	5
28	Mesleki gelişim çalışmalarının yüz yüze eğitimle uygulamalı yapılması daha faydalı olacaktır.	1	2	3	4	5
F. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ORTAM VE TEKNİK ALTYAPI BAKIMINDAN UYGUNLUĞU						
29	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kaliteli bir ses sistemi ile sağlanır.	1	2	3	4	5
30	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kesintisiz internet bağlantısı ile sağlanır.	1	2	3	4	5
31	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, net bir görüntü kalitesi ile sağlanır.	1	2	3	4	5
32	Okulunuzda, mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortam (oda, sınıf, konferans salonu vs.) seminerin verimli geçmesi bakımından uygundur.	1	2	3	4	5
33	Okulunuzda mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortamın ısı, çalışmaların verimli geçmesi açısından uygundur.	1	2	3	4	5
34	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kalabalık bir öğretmen grubu ile gerçekleştirilir.	1	2	3	4	5
G. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ÖĞRETMEN İHTİYAÇLARI AÇISINDAN UYGUNLUĞU						
35	Mesleki gelişim çalışmalarına istekli bir şekilde katılırım.	1	2	3	4	5
36	Mesleki gelişim çalışmaları, öğretmen ihtiyaçlarına cevap verir.	1	2	3	4	5
37	Mesleki gelişim çalışmaları, gerekli güdülenmeyi sağlar.	1	2	3	4	5
38	Mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlik mesleği için gerekli değildir.	1	2	3	4	5
H. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMA SONUÇLARININ AMACA UYGUNLUĞU						
39	Mesleki gelişim çalışmaları genel olarak amacına uygun şekilde yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
40	Mesleki gelişim çalışmaları, seminer döneminin verimli geçirilmesini sağlar.	1	2	3	4	5
41	Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda alınmış olan eğitimler, uygulanabilirlerdir.	1	2	3	4	5
42	Mesleki gelişim çalışma sonuçları ile ilgili, katılımcılara geri bildirim verilir.	1	2	3	4	5
43	Mesleki gelişim çalışmalarında alınmış olan eğitimler, katılımcıların donanımını artırır.	1	2	3	4	5
44	Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda, katılımcıların ufku genişler.	1	2	3	4	5

## 2. Mesleki Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Öğretmen Görüşme Formu

Valilik Makamının 2.../.../... Tarih ve  
2.../.../... Sayılı kararının ekidir.

EK 2:  
MESLEKİ ÇALIŞMALARI DEĞERLENDİRMEYE YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Okulunuz: ..... Hizmet Yılıınız:.....  
Branşınız:..... Cinsiyetiniz:.....

**SORULAR**

1. Mesleki Gelişim Eğitim Semineri genel olarak size ne ifade ediyor? Neden?  
.....  
.....

2. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerinin genel olarak avantajları ve dezavantajları nelerdir?  
Avantajları.....  
.....  
Dezavantajları.....  
.....

3. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerini genel olarak gerekli buluyor musunuz?  
Evet/Neden?.....  
.....  
Hayır/Neden?.....  
.....

4. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerinden genel olarak beklentileriniz nelerdir?  
.....  
.....

5. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerleri okulunuzda etkin bir şekilde gerçekleştiriliyor mu?  
Evet/Neden?.....  
.....  
Hayır/Neden?.....  
.....



Valilik Makamının 23.06.2014 Tarih ve  
25851/12 Sayılı olurunun ekiidir.

6. Okulunuzda gerçekleştirilen Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerine katılım konusunda istekli misiniz?

Evet/Neden?:.....

Hayır/Neden?.....

7. Okulunuzda gerçekleştirilen Eğitim Bilişim Ağı (EBA) ve Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinin size katkı sağladığını düşünüyor musunuz?

Evet/Nasıl?.....

Hayır/Neden?.....

8. Okulunuzda gerçekleştirilen Eğitim Bilişim Ağı (EBA) ve Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinde kullanılan materyaller (internet bağlantısı, ses sistemi vs) ve uygulama yöntemi (düz anlatım, ppt sunusu vs) hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Materyaller

.....

Uygulama Yöntemi

.....

9. Mesleki Gelişim Eğitim Seminerleri sırasında verilmesini istediğiniz eğitimler nelerdir? 3 tane yazınız.

1.....

2.....

3.....

10. TAVSİYELERİNİZ:

.....


.....

.....

.....



### 3. Anket Uygulama İzin Belgesi



**T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

**Sayı :** 59090411/20/2585712 23/06/2014  
**Konu:** Araştırma (Gülin Sevi GENÇ)

**VALİLİK MAKAMINA**

İlgi:a) 11.06.2014 tarihli dilekçe.  
 b)MEB. Yen. ve Eğt. Tek. Gn Md. 07.03.2013 tarih ve 316 sayılı 2012/13 nolu genelgesi.  
 c)Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 17.06.2014 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, yüksek lisans öğrencisi Gülin Sevi GENÇ'in "*Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi*" konulu tezine dair araştırma çalışmasını ekli listedeki okullarda; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, veri toplama araçlarının eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

**Dr.Muammer YILDIZ**  
Millî Eğitim Müdürü

**OLUR**  
23/06/2014

**Yusuf Ziya KARACAEV**  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

---

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır  
Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c5bd-d510-35ee-8718-e718 kodu ile yapılabilir.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çağaloğlu  
E-Posta: [sgb34@meb.gov.tr](mailto:sgb34@meb.gov.tr)

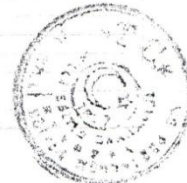
A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52

## 4. Anket Uygulanan Okullar Listesi

Valilik Makamında 23.11.2014 Tarih ve  
25853/12 Sayılı olurunun ekidir.

## BAHÇELİEVLER İLÇESİ 2013-2014 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI FAALİYETİ DEVAM EDEN İLK VE ORTAOKULLARIN TAM LİSTESİ

Sıra No	İl Adı	İlçe Adı	Kurum Adı	Adres
1	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ALİ HAYDAR GÜNER İLKOKULU	SOĞANLI MAHALLESİ MUSTAFA KEMAL PAŞA CADDESİ SERAY SOKAK NO:6 BAHÇELİEVLER/İSTANBUL
2	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ALİ HAYDAR GÜNER ORTAOKULU	SOĞANLI MAHALLESİ MUSTAFA KEMAL PAŞA CADDESİ SERAY SOKAK NO:6 BAHÇELİEVLER
3	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ALTINYILDIZ İLKOKULU	29 Ekim cad. Köknar Sokak no:1 Merkez mh. y.bosna B.Evler İSTANBUL
4	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ALTINYILDIZ ORTAOKULU	29 Ekim cad. Merkez mh. Köknar sokak:1 y.bosna B.Evler İSTANBUL
5	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ATA İLKOKULU	Çobançeşme Mh.Çardak Sk. No:18 Yenibosna
6	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ATA ORTAOKULU	ÇOBANÇEŞME MAH. ÇARDAK SK. NO:18 YENİBOSNA BAHÇELİEVLER
7	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ATATÜRK İLKOKULU	Şirinevler Mah.Çavuşpaşa Cad.Seçkin Sok.No:10 Bahçelievler İST.
8	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ATATÜRK ORTAOKULU	Şirinevler Mah.Çavuşpaşa Cad.Seçkin Sok.No:10 BAHÇELİEVLER-İST
9	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	BAĞLAR İLKOKULU	Soğanlı Mah. Albayrak Sok. No:1 Bahçelievler/İst
10	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	BAĞLAR ORTAOKULU	Soğanlı Mah. Albayrak Sok. No:1 Bahçelievler/İst
11	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	BAHÇELİEVLER KUMPORT ORTAOKULU	Bahçelievler Mh. Cay Çiçeği Sk. Bile No Bahçelievler/İstanbul
12	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	BEHİYE DR NEVHİZ İŞİL İLKOKULU	ÇOBANÇEŞME MAH. FATİH CAD. NO:113
13	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	BEHİYE DR NEVHİZ İŞİL ORTAOKULU	ÇOBANÇEŞME MAH. FATİH CAD. REYHAN SOK. NO:113 YENİBOSNA
14	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	BÜLENT ECEVİT İLKOKULU	KOÇASINAN MAH. ÇAVUŞPAŞA KÖPRÜYÜ CAD. NO:33 BAHÇELİEVLER İSTANBUL
15	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	BÜLENT ECEVİT ORTAOKULU	KOCA SİNAN MERKEZ MAHALLESİ ÇAVUŞPAŞA KÖPRÜ YOLU CAD.NO:11 BAHÇELİEVLER İSTANBUL
16	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	DR. REFİK SAYDAM ORTAOKULU	Naci Kasım Cad.Erde Sk.N:9 Bahçelievler
17	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	EMİR SULTAN ORTAOKULU	Yenibosna Merkez Mah. Yıldırım Beyazıt Cad. Opet Arkası, Kerem Sokak No:7 Bahçelievler/İstanbul
18	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	EMLAK KONUT İLKOKULU	ESKİ LONDRA ASFALTI EMLAK KONUT EVLERİ YANI NO:7
19	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ERGUVAN İLKOKULU	Zafer Mah. Vadi Sokak No:1 Bahçelievler/İSTANBUL
20	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ERGUVAN ORTAOKULU	zafer mah.vadi sk. no:1 buevler
21	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	FİKRET YUZATLI İLKOKULU	GÜLTER HANIM SOKAK NO:6 BAHÇELİEVLER İSTANBUL
22	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	FİKRET YUZATLI ORTAOKULU	GÜLTER HANIM SOKAK NO:6 BAHÇELİEVLER İSTANBUL
23	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	GAZİ İLKOKULU	Yenibosna Merkez Mah. Karşıçeşme Sk. No:1 Bahçelievler İSTANBUL
24	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	GAZİ ORTAOKULU	YENİBOSNA MERKEZ MAH. KARŞIÇEŞME SOK.NO:1
25	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	GSD EĞİTİM VAKFI BAHÇELİEVLER İLKOKULU	kocasinan merkez mah.karadeniz cad.no:12
26	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	GSD EĞİTİM VAKFI BAHÇELİEVLER ORTAOKULU	kocasinanmerkez mah.karadeniz sok. no:12
27	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	HALİT ZİYA UŞAKLIĞIL İLKOKULU	ZAFER MAH.HALİT ZİYA UŞAKLIĞIL CAD. NO: 25 YENİBOSNA BAHÇELİEVLER/İSTANBUL
28	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	HAZİM ERŞU İLKOKULU	CUMHURİYET MAHALLESİ, SEKER SOKAK, NO:2, SOĞANLI, BAHÇELİEVLER/İSTANBUL
29	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	HAZİM ERŞU ORTAOKULU	CUMHURİYET MAHALLESİ, SEKER SOKAK, NO:2, SOĞANLI, BAHÇELİEVLER/İSTANBUL
30	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	HÜRRIYET İLKOKULU	Hürriyet Mh. Kavaktepe Sk. No:1 Yenibosna-Bahçelievler
31	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	HÜRRIYET ORTAOKULU	Hürriyet Mh. Kavaktepe Sk. No:1 Yenibosna-Bahçelievler
32	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	KAZIM KARABEKİR İLKOKULU	Bahçelievler mah. Zeki Karşan sk. No:1 Bahçelievler/İSTANBUL
33	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	KAZIM KARABEKİR ORTAOKULU	Bahçelievler mah. Zeki Karşan sk. No:1 Bahçelievler/İSTANBUL
34	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	KOÇASINAN İLKOKULU	KOÇASINAN MERKEZ MAH.MAHMUTBEY YOLU NO:238 34192 BAHÇELİEVLER-İSTANBUL
35	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	KIZI İLKOKULU	BARBAROŞ HAYRETTİN SOK. NO:20 BAHÇELİEVLER/İST.
36	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	KUDRET SARACOĞLU İLKOKULU	Çobançeşme Mah.Mitatpaşa Cad.No:2 Bahçelievler/İSTANBUL
37	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	KUDRET SARACOĞLU ORTAOKULU	Çobançeşme Mah.Mitatpaşa Cad.No:2 Bahçelievler/İSTANBUL
38	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	KULELİ İLKOKULU	YILDIRIM BEYAZIT CAD NO:3 FEVZİ ÇAKMAK MAH BAHÇELİEVLER İSTANBUL
39	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	KULELİ ORTAOKULU	Yıldırım Beyazıt Cad.No:3 Yenibosna-BAHÇELİEVLER
40	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU	KOÇASINAN MERKEZ MAH.SAKIP SABANCI CAD. NO:4 KOÇASINAN /BAHÇELİEVLER/İSTANBUL
41	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	MEVLANA İLKOKULU	İzzettin Çalçır C. Neyire Nevir S. N:9
42	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	MUSTAFA KEMAL İLKOKULU	CUMHURİYET MAH.MELTEM CAD. ÜRBAN SOK. NO:47 BAHÇELİEVLER/İSTANBUL
43	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	MUSTAFA KEMAL ORTAOKULU	CUMHURİYET MAH. MELTEM CAD. ÜRBAN SOK. NO:47 BAHÇELİEVLER/İSTANBUL
44	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ORJENEL ESREF BİTLİS ORTAOKULU	SİYAVUŞPAŞA MAHALLESİ MUSTAFA KEMAL PAŞA CADDESİ ÇEŞME SK. NO:3 BAHÇELİEVLER
45	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	SİYAVUŞPAŞA İLKOKULU	SİYAVUŞPAŞA MAH. BARBAROŞ CAD. OKUL SK. NO:1 BAHÇELİEVLER
46	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ŞAİR ZİHNİ İLKOKULU	KAZIMKARABEKİR CADDESİ NO:27 ŞİRİNEVLER/BAHÇELİEVLER
47	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ŞAİR ZİHNİ ORTAOKULU	KAZIM KARABEKİR CADDESİ NO -27 ŞİRİNEVLER/BAHÇELİEVLER
48	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ŞİRİNEVLER MEHMET ŞEN İLKOKULU	ŞİRİNEVLER MAHALLESİ KAZIM KARABEKİR CADDESİ NO:5
49	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ŞİRİNEVLER MEHMET ŞEN ORTAOKULU	ŞİRİNEVLER MAHALLESİ KAZIM KARABEKİR CADDESİ NO:5
50	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ŞİRİNTEPE İLKOKULU	CUMHURİYET MAH.MİMAR SİNAN CAD.ŞİRİN SOK.N:4 SOĞANLI BAHÇELİEVLER
51	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ŞİRİNTEPE ORTAOKULU	Cumhuriyet Mah. Mimar Sinan Cad.Şirın Sk.No:4 Bahçelievler/İSTANBUL
52	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	TOKİ HALİT ÖGE İLKOKULU	KOÇASINAN MERKEZ M. AHMET YESEVİ C. NO:216
53	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	TOKİ HALİT ÖGE ORTAOKULU	KOÇASINAN MERKEZ M. AHMET YESEVİ C. NO:216
54	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	VALİ RECEP YAZICIOĞLU ORTAOKULU	ZAFER MH.EMİR SULTAN SOK. NO:5.YENİBOSNA BAHÇELİEVLER
55	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	YAYLA İLKOKULU	SERA SOK. NO:2 YAYLA BAHÇELİEVLER/İSTANBUL
56	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	YENİBOSNA DOĞU SANAYİ İLKOKULU	Yenibosna Merkez Mahallesi Üzeyir Ağa Sk. No:1 Bahçelievler-İSTANBUL
57	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	YENİBOSNA DOĞU SANAYİ ORTAOKULU	Yenibosna Merkez Mahallesi Üzeyir Ağa Sokak No:1 Bahçelievler-İSTANBUL
58	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	YENİBOSNA FATİH ORTAOKULU	
59	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	YENİBOSNA İLKOKULU	
60	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	YENİBOSNA ORTAOKULU	Y.BEYAZIT CAD.ZAFER MAH. BAKI SOKAK NO:1
61	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ZAFERLER İLKOKULU	HÜRRIYET MAH. HÜRRIYET CAD. FATİH SOK. NO:20 -YENİBOSNA
62	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	ZAFERLER ORTAOKULU	HÜRRIYET MAH. FATİH SOK. NO:20 YENİBOSNA
63	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	75.YIL CUMHURİYET İLKOKULU	KOÇASINAN MERKEZ MAH.GAZİ CAD.GARIP SK.NO:1
64	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	75.YIL CUMHURİYET ORTAOKULU	KOÇASINAN MERKEZ MAH.GAZİ CD.GARIP SK.NO:1



## 5. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri Madde Analiz Sonuçları

SN	SORULAR	Cronbach 's Alpha
1	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, mesleki yenilikler konusunda bilgi edinmeyi sağlar.	,924
2	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları mesleki yeterliliğe dair eksiklerin tamamlanmasını sağlar.	,924
3	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları formalite olarak gerçekleşmektedir.	,934
4	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, okulunuzdaki eğitim-öğretimin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	,923
5	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlik mesleğine dair farklı bakış açılarının kazanılmasını sağlar.	,923
6	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlerin mesleki yeterlilik kazanmasını sağlar.	,923
7	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği kapsamlı ve tatmin edicidir.	,924
8	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği verimlidir.	,923
9	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği ilgi çekicidir.	,924
10	Mesleki gelişim çalışmaları güncel konular içerir.	,924
11	Mesleki gelişim çalışmaları içerikleri, eğitimin kalitesini arttıracak niteliktedir.	,923
12	Mesleki gelişim çalışmaları içerikleri, öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara çözüm olabilecek niteliktedir.	,924
13	Mesleki gelişim çalışma içerikleri, öğretmen ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanmaktadır.	,924
14	Mesleki gelişim çalışmaları katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılır.	,927
15	Mesleki gelişim çalışmalarının yapılması zaman kaybidir.	,933
16	Mesleki gelişim çalışmalarına, zorunlu olması sebebiyle katılım sağlanmaktadır.	,932
17	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmalarının verimli yürütülmesi konusunda okul idaresi gereken tedbirleri alır.	,926
18	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sıkıcıdır.	,934
19	Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmaları süresince eğitim ortamını terk etmez.	,928
20	Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmalarını ilgiyle takip eder.	,925
21	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sürecinde eğitim konuları ile ilgili öğretmenler arasında tartışma ortamı açılır.	,926
22	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğreticiler alanında uzman kişilerden seçilir.	,928
23	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğreticilerin iletişim becerileri üst düzeydedir.	,925
24	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğreticiler konularına hâkimdir.	,925
25	Mesleki gelişim çalışmaları, genellikle teorik bilgiye dayalıdır.	,931
26	Mesleki gelişim çalışmalarının uzaktan eğitim yöntemi ile yapılması verimlidir.	,927
27	Mesleki gelişim çalışmalarında düz anlatım yönteminin uygulanması verimlidir.	,927
28	Mesleki gelişim çalışmalarının yüz yüze eğitimle uygulamalı yapılması daha faydalı olacaktır.	,929
29	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları kaliteli bir ses sistemi ile sağlanır.	,926

30	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kesintisiz internet bağlantısı ile sağlanır.	,926
31	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, net bir görüntü ile sağlanır.	,926
32	Okulunuzda, mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortam (oda, sınıf, konferans salonu vs.) seminerin verimli geçmesi bakımından uygundur.	,925
33	Okulunuzda mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortamın ısı, çalışmaların verimli geçmesi açısından uygundur.	,926
34	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları kalabalık bir öğretmen grubu ile gerçekleştirilir.	,928
35	Mesleki gelişim çalışmalarına istekli bir şekilde katılıyorum.	,925
36	Mesleki gelişim çalışmaları, öğretmen ihtiyaçlarına cevap verir.	,924
37	Mesleki gelişim çalışmaları, gerekli güdülenmeyi sağlar.	,924
38	Mesleki gelişim çalışmaları öğretmenlik mesleği için gerekli değildir.	,930
39	Mesleki gelişim çalışmaları genel olarak amacına uygun olarak yapılmaktadır.	,924
40	Mesleki gelişim çalışmaları, seminer döneminin verimli geçirilmesini sağlar.	,924
41	Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda alınmış olan eğitimler, uygulanabiliridir.	,924
42	Mesleki gelişim çalışma sonuçları ile ilgili, katılımcılara geri bildirim verilir.	,924
43	Mesleki gelişim çalışmalarında alınmış olan eğitimler, katılımcıların donanımını artırır.	,924
44	Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda, katılımcıların ufku genişler.	,923

## 6. Uygulanmış Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri

### 6.1.

Valilik Makamının 23.6.14... Tarih ve  
258514... Sayılı olurunun ekidir.

**EK 1: Uygulanan Anket**

**MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINI DEĞERLENDİRME ENVANTERİ**

Sayın Yönetici, Değerli Öğretmenler;

Bu anket, haziran sonu ve eylül başında gerçekleşen "Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşleri" ni belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise mesleki gelişim seminerlerine yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması, sizin en uygun seçeneği işaretlemenize bağlıdır. Vereceğiniz cevaplar doğrultusunda elde edilecek bilgilerin, mesleki gelişim seminer çalışmalarının daha etkili hale getirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sizden beklenen, uygun seçeneği (X) işareti ile belirtmenizdir.

Gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Gülün Sevi GENÇ

Aydın Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Ana Bilim Dalı  
İşletme Yönetimi Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Öğrencisi

**KİŞİSEL BİLGİLER**

Aşağıda kişisel durumunuzla ilgili sorular sorulmuştur. Her soru için durumunuzu belirtiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

**A. Cinsiyetiniz:**

1.  Bayan                      2. ( ) Bay

**B. Medeni Haliniz:**

1.  Evli                              2. ( ) Bekar

**C. Göreviniz:**

1. ( ) Yönetici                      2.  Öğretmen

**D. Alanınız:**

1.  Sınıf Öğrt.                      2. ( ) Branş Öğrt.                      3. ( ) Okul Öncesi Öğrt.

**E. Yaş Grubunuz:**

1. ( ) 20-30 yaş                      2.  31-40 yaş                      3. ( ) 41-50 yaş                      4. ( ) 51 ve üzeri

**F. En Son Mezun Olduğunuz Eğitim Dereceniz:**

1. ( ) Ön Lisans                      2.  Lisans                      3. ( ) Yüksek Lisans                      4. ( ) Doktora

**G. Hizmet Yılı:**

1.  1-5 yıl                      2. ( ) 6-10 yıl                      3. ( ) 11-15 yıl                      4. ( ) 16-20 yıl                      5. ( ) 21 yıl ve üzeri

Valilik Makamının 23.06.2017 Tarih ve  
2543/12 Sayılı Olurunun ekidir.

SIRA NO	Aşağıda "Mesleki Gelişim Seminer Çalışmaları" ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her ifade için uygun bulduğunuz seçeneğin içeriğine (X) işareti koyunuz. (Lütfen cevapsız soru bırakmayınız).	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
<b>A. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ AMACA UYGUNLUĞU</b>						
1	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, mesleki yenilikler konusunda bilgi edinmeyi sağlar.	1	2	3	4	5
2	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, mesleki yeterliliğe dair eksiklerin tamamlanmasını sağlar.	1	2	3	4	5
3	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları formalite olarak gerçekleşmektedir.	1	2	3	4	5
4	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, okulunuzdaki eğitim-öğretimin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	1	2	3	4	5
5	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlik mesleğine dair farklı bakış açılarının kazanılmasını sağlar.	1	2	3	4	5
6	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlerin mesleki yeterlilik kazanmasını sağlar.	1	2	3	4	5
<b>B. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ İÇERİK OLARAK UYGUNLUĞU</b>						
7	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği kapsamlı ve tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
8	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği verimlidir.	1	2	3	4	5
9	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği ilgi çekicidir.	1	2	3	4	5
10	Mesleki gelişim çalışmaları güncel konular içerir.	1	2	3	4	5
11	Mesleki gelişim çalışmalarının içerikleri, eğitimin kalitesini artıracak niteliktedir.	1	2	3	4	5
12	Mesleki gelişim çalışmalarının içerikleri, öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara çözüm olabilecek niteliktedir.	1	2	3	4	5
13	Mesleki gelişim çalışmalarının içerikleri, öğretmen ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanmaktadır.	1	2	3	4	5
<b>C. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ SÜREÇ AÇISINDAN UYGUNLUĞU</b>						
14	Mesleki gelişim çalışmaları katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılır.	1	2	3	4	5
15	Mesleki gelişim çalışmalarının yapılması zaman kayıbidir.	1	2	3	4	5
16	Mesleki gelişim çalışmalarına zorunlu olması sebebiyle katılım sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
17	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmalarının verimli yürütülmesi konusunda, okul idaresi gereken tedbirleri alır.	1	2	3	4	5
18	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sıkıdır.	1	2	3	4	5
19	Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmaları süresince eğitim ortamını terk etmez.	1	2	3	4	5
20	Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmalarını ilgiyle takip eder.	1	2	3	4	5
21	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sürecinde, eğitim konuları ile ilgili, öğretmenler arasında tartışma ortamı açılır.	1	2	3	4	5



Valilik Makamında 25.8.2014 Tarih ve  
25.8.2014 Sayılı olurunun ekidir.

D. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINDA GÖREVLENDİRİLEN ÖĞRETİCİLERİN UYGUNLUĞU					
22	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenler alanında uzman kişilerden seçilir.	1	X	3	4 5
23	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlerin iletişim becerileri üst düzeydedir.	1	2	X	4 5
24	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenler, konularına hakimdir.	1	2	X	4 5
E. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINDA UYGULANAN YÖNTEM VE TEKNİKLERİN UYGUNLUĞU					
25	Mesleki gelişim çalışmaları, genellikle teorik bilgiye dayalıdır.	1	2	X	4 5
26	Mesleki gelişim çalışmalarının uzaktan eğitim yöntemi ile yapılması verimlidir.	1	2	3	X 5
27	Mesleki gelişim çalışmalarında düz anlatım yönteminin uygulanması verimlidir.	1	X	3	4 5
28	Mesleki gelişim çalışmalarının yüz yüze eğitimle uygulamalı yapılması daha faydalı olacaktır.	1	2	3	X 5
F. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ORTAM VE TEKNİK ALTYAPI BAKIMINDAN UYGUNLUĞU					
29	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kaliteli bir ses sistemi ile sağlanır.	1	X	3	4 5
30	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kesintisiz internet bağlantısı ile sağlanır.	1	X	3	4 5
31	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, net bir görüntü kalitesi ile sağlanır.	1	X	3	4 5
32	Okulunuzda, mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortam (oda, sınıf, konferans salonu vs.) seminerin verimli geçmesi bakımından uygundur.	1	X	3	4 5
33	Okulunuzda mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortamın ısı, çalışmaların verimli geçmesi açısından uygundur.	1	2	X	4 5
34	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kalabalık bir öğretmen grubu ile gerçekleştirilir.	1	X	3	4 5
G. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ÖĞRETMEN İHTİYAÇLARI AÇISINDAN UYGUNLUĞU					
35	Mesleki gelişim çalışmalarına istekli bir şekilde katılıyorum.	1	2	3	X 5
36	Mesleki gelişim çalışmaları, öğretmen ihtiyaçlarına cevap verir.	1	2	3	X 5
37	Mesleki gelişim çalışmaları, gerekli güdülenmeyi sağlar.	1	2	3	X 5
38	Mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlik mesleği için gerekli değildir.	1	2	X	4 5
H. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMA SONUÇLARININ AMACA UYGUNLUĞU					
39	Mesleki gelişim çalışmaları genel olarak amacına uygun şekilde yapılmaktadır.	1	2	X	4 5
40	Mesleki gelişim çalışmaları, seminer döneminin verimli geçirilmesini sağlar.	1	2	X	4 5
41	Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda alınmış olan eğitimler, uygulanabiliridir.	1	2	3	X 5
42	Mesleki gelişim çalışma sonuçları ile ilgili, katılımcılara geri bildirim verilir.	1	2	X	4 5
43	Mesleki gelişim çalışmalarında alınmış olan eğitimler, katılımcıların donanımını artırır.	1	2	3	X 5
44	Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda, katılımcıların ufku genişler.	1	2	X	4 5



## 6.2.

Valilik Makamının 23.6.16... Tarih ve  
2.58.5.12... Sayılı olurunun ekidir.

**EK 1: Uygulanan Anket**

**MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINI DEĞERLENDİRME ENVANTERİ**

Sayın Yönetici, Değerli Öğretmenler;

Bu anket, haziran sonu ve eylül başında gerçekleşen "Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşleri" ni belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise mesleki gelişim seminerlerine yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması, sizin en uygun seçeneği işaretlemenize bağlıdır. Vereceğiniz cevaplar doğrultusunda elde edilecek bilgilerin, mesleki gelişim seminer çalışmalarının daha etkili hale getirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sizden beklenen, uygun seçeneği (X) işareti ile belirtmenizdir.

Gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Gülün Sevi GENÇ  
Aydın Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Ana Bilim Dalı  
İşletme Yönetimi Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Öğrencisi

**KİŞİSEL BİLGİLER**

Aşağıda kişisel durumunuzla ilgili sorular sorulmuştur. Her soru için durumunuzu belirtiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

**A. Cinsiyetiniz:**

1.  Bayan                      2. ( ) Bay

**B. Medeni Haliniz:**

1.  Evli                              2. ( ) Bekar

**C. Göreviniz:**

1. ( ) Yönetici                      2.  Öğretmen

**D. Alanınız:**

1.  Sınıf Öğrt.                      2. ( ) Branş Öğrt.                      3. ( ) Okul Öncesi Öğrt.

**E. Yaş Grubunuz:**

1. ( ) 20-30 yaş                      2. ( ) 31-40 yaş                      3. ( ) 41-50 yaş                      4.  51 ve üzeri

**F. En Son Mezun Olduğunuz Eğitim Dereceniz:**

1. ( ) Ön Lisans                      2.  Lisans                      3. ( ) Yüksek Lisans                      4. ( ) Doktora

**G. Hizmet Yılı:**

1. ( ) 1-5 yıl                      2. ( ) 6-10 yıl                      3. ( ) 11-15 yıl                      4.  16-20 yıl                      5. ( ) 21 yıl ve üzeri

Valilik Makamının 23.6.16 Tarih ve  
2542/12 Sayılı Olurunun ektidir.

SIRA NO	Aşağıda "Mesleki Gelişim Seminer Çalışmaları" ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her ifade için uygun bulduğunuz seçeneğin içerisinde (X) işareti koyunuz. (Lütfen cevapsız soru bırakmayınız).	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
<b>A. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ AMACA UYGUNLUĞU</b>						
1	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, mesleki yenilikler konusunda bilgi edinmeyi sağlar.	X	2	3	4	5
2	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, mesleki yeterliliğe dair eksiklerin tamamlanmasını sağlar.	X	2	3	4	5
3	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları formalite olarak gerçekleşmektedir.	1	2	3	4	X
4	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, okulunuzdaki eğitim-öğretimin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	X	2	3	4	5
5	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlik mesleğine dair farklı bakış açılarının kazanılmasını sağlar.	X	2	3	4	5
6	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlerin mesleki yeterlilik kazanmasını sağlar.	X	2	3	4	5
<b>B. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ İÇERİK OLARAK UYGUNLUĞU</b>						
7	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği kapsamlı ve tatmin edicidir.	X	2	3	4	5
8	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği verimlidir.	X	2	3	4	5
9	Mesleki gelişim çalışmalarının içeriği ilgi çekicidir.	X	2	3	4	5
10	Mesleki gelişim çalışmaları güncel konular içerir.	X	2	3	4	5
11	Mesleki gelişim çalışmalarının içerikleri, eğitimin kalitesini arttıracak niteliktedir.	X	2	3	4	5
12	Mesleki gelişim çalışmalarının içerikleri, öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara çözüm olabilecek niteliktedir.	X	2	3	4	5
13	Mesleki gelişim çalışmalarının içerikleri, öğretmen ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanmaktadır.	X	2	3	4	5
<b>C. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ SÜREÇ AÇISINDAN UYGUNLUĞU</b>						
14	Mesleki gelişim çalışmaları katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılır.	X	2	3	4	5
15	Mesleki gelişim çalışmalarının yapılması zaman kaybedir.	X	2	3	4	5
16	Mesleki gelişim çalışmalarına zorunlu olması sebebiyle katılım sağlanmaktadır.	1	2	3	X	5
17	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmalarının verimli yürütülmesi konusunda, okul idaresi gereken tedbirleri alır.	X	2	3	4	5
18	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sıkıcıdır.	1	2	3	4	X
19	Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmaları süresince eğitim ortamını terk etmez.	1	2	3	X	5
20	Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmalarını ilgiyle takip eder.	X	2	3	4	5
21	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları sürecinde, eğitim konuları ile ilgili öğretmenler arasında tartışma ortamı açılır.	X	2	3	4	5



Valilik Makamının 23.1.2014 Tarih ve  
25.8.5711 Sayılı olurunun ekidir.

D. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINDA GÖREVLENDİRİLEN ÖĞRETİCİLERİN UYGUNLUĞU							
22	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlerin alanında uzman kişilerden seçilir.	X	2	3	4	5	
23	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlerin iletişim becerileri üst düzeydedir.	X	2	3	4	5	
24	Mesleki gelişim çalışmalarında görevlendirilen öğretmenler, konularına hakimdir.	X	2	3	4	5	
E. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARINDA UYGULANAN YÖNTEM VE TEKNİKLERİN UYGUNLUĞU							
25	Mesleki gelişim çalışmaları, genellikle teorik bilgiye dayalıdır.		1	2	3	X	5
26	Mesleki gelişim çalışmalarının uzaktan eğitim yöntemi ile yapılması verimlidir.		1	2	X	4	5
27	Mesleki gelişim çalışmalarında düz anlatım yönteminin uygulanması verimlidir.		1	2	X	4	5
28	Mesleki gelişim çalışmalarının yüz yüze eğitimle uygulamalı yapılması daha faydalı olacaktır.		1	2	3	4	X
F. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ORTAM VE TEKNİK ALTYAPI BAKIMINDAN UYGUNLUĞU							
29	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kaliteli bir ses sistemi ile sağlanır.	X	2	3	4	5	
30	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kesintisiz internet bağlantısı ile sağlanır.		1	2	3	X	5
31	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, net bir görüntü kalitesi ile sağlanır.		1	2	3	X	5
32	Okulunuzda, mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortam (oda, sınıf, konferans salonu vs.) seminerin verimli geçmesi bakımından uygundur.		1	2	X	4	5
33	Okulunuzda mesleki gelişim çalışmalarının yapıldığı ortamın ısı, çalışmaların verimli geçmesi açısından uygundur.		1	2	3	4	X
34	Okulunuzda uygulanan mesleki gelişim çalışmaları, kalabalık bir öğretmen grubu ile gerçekleştirilir.		1	2	3	4	X
G. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ÖĞRETMEN İHTİYAÇLARI AÇISINDAN UYGUNLUĞU							
35	Mesleki gelişim çalışmalarına istekli bir şekilde katılırim.	X	2	3	4	5	
36	Mesleki gelişim çalışmaları, öğretmen ihtiyaçlarına cevap verir.	X	2	3	4	5	
37	Mesleki gelişim çalışmaları, gerekli güdülenmeyi sağlar.	X	2	3	4	5	
38	Mesleki gelişim çalışmaları, öğretmenlik mesleği için gerekli değildir.	X	2	3	4	5	
H. MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMA SONUÇLARININ AMACA UYGUNLUĞU							
39	Mesleki gelişim çalışmaları genel olarak amacına uygun şekilde yapılmaktadır.	X	2	3	4	5	
40	Mesleki gelişim çalışmaları, seminer döneminin verimli geçirilmesini sağlar.	X	2	3	4	5	
41	Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda alınmış olan eğitimler, uygulanabilir.	X	2	3	4	5	
42	Mesleki gelişim çalışma sonuçları ile ilgili, katılımcılara geri bildirim verilir.	X	2	3	4	5	
43	Mesleki gelişim çalışmalarında alınmış olan eğitimler, katılımcıların donanımını artırır.	X	2	3	4	5	
44	Mesleki gelişim çalışmaları sonucunda, katılımcıların ufkü genişler.	X	2	3	4	5	

## 7. Uygulanmış Mesleki Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Öğretmen Görüşme Formu

### 7.1.

Valilik Makamının 2. S. / K. / İl. / Tarih ve  
2.11.2012 Sayılı Plurinum ekidir.

EK 2:  
MESLEKİ ÇALIŞMALARINI DEĞERLENDİRMEYE YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Okulunuz: Bahçeşehirler Kaşım Karabekir Ortaokulu Hizmet Yılı: 10  
Branşınız: Fen Bilimleri Cinsiyetiniz: Bayan

SORULAR

1. Mesleki Gelişim Eğitim Semineri genel olarak size ne ifade ediyor? Neden?

İşerisinde güzel faydalı bilgiler verilsede uygulanmasındaki hatalar ve eksikliklerden dolayı sadece kaybedilen-başarı geçen bir zaman dilimi olarak görüyorum.

2. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerinin genel olarak avantajları ve dezavantajları nelerdir?

Avantajları: Mesleğimizi hakkında bize kendimize geliştirilebileceğimizi ve derslerimizde uygulayabileceğimizi faydalı bilgiler sunması

Dezavantajları: Seminer veren bazı kişilerin tek düze ve sıkıcı anlatımlarından dolayı dinlenmemesi  
- Sürekli aynı konuların tekrar edilmesi  
- Anlatılan bilgilerin uygulamaya uygun olmaması

3. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerini genel olarak gerekli buluyor musunuz?

Evet/Neden?.....

Hayır/Neden? Hayır. Çünkü uygulanış şeklinde hata olduğunu düşünüyorum. 10 yıl boyunca bu seminerleri baştan sona dinleyen ve mesleki hayatında burada anlatılanları uygulayan hiç görmedim.

4. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerinden genel olarak beklentileriniz nelerdir?

Seminerde anlatılanları okul şartları ve öğrenciler göz önüne alındığında açıkçası derslerimizde hiç uygulamıyoruz. Bizim derslerimizde uygulayabildiğimiz ya da öğrencilerle etkili bir iletişim kurabilmek yönünde bilgiler verilebilir.

5. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerleri okulunuzda etkin bir şekilde gerçekleştiriliyor mu?

Evet/Neden?.....

Hayır/Neden? Hayır. Çünkü seminerin olduğu yer bodrum katı, pencereler çok az ve küçük. 100 öğretmen aynı yerde bir kaç defa toplamak ya da çoğunlukla ses düzeyi kötü olduğu için kalabalıkta, en arkada sesi duyarak çok zor oluyor. Zaten semineri veren kişi de sıkıcı anlatırsa, kimse semineri dinlemiyor. Hatta imza atıp çıkıyor.

Valilik Makamının 25.10.2014 Tarih ve  
25851/12 Sayılı olurunun ekiidir.

6. Okulunuzda gerçekleştirilen Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerine katılım konusunda istekli misiniz?

Evet/Neden?: .....

Hayır/Neden?

Hayır. Kimse seminere dinlemediğinden, benim  
içinde boşa geçen bir zaman dilimi olarak  
görüyorum. Bana hiçbir katkısı yok.

7. Okulunuzda gerçekleştirilen Eğitim Bilişim Ağı (EBA) ve Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinin size katkı sağladığını düşünüyor musunuz?

Evet/Nasıl?: .....

Hayır/Neden? Hayır. Çoğunlukla ses sistemi kötü olduğu  
için, ses bozuk çıkıyor ve anlaşılmıyor. Zaten insanlar  
zorunluluktan seminere katıldığı için seminere  
kimse dinlemiyor.

8. Okulunuzda gerçekleştirilen Eğitim Bilişim Ağı (EBA) ve Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinde kullanılan materyaller (internet bağlantısı, ses sistemi vs) ve uygulama yöntemi (düz anlatım, ppt sunusu vs) hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Materyaller

Beğenmiyorum. Ortam iyi değil. Kullanılan materyel  
yetersiz.

Uygulama Yöntemi

.....

9. Mesleki Gelişim Eğitim Seminerleri sırasında verilmesini istediğiniz eğitimler nelerdir? 3 tane yazınız.

1. Öğrenenlere etkili iletişim kurabilme
2. Öğretim yöntem ve teknikleri (her ders için ayrı ve  
özel yapmak şartıyla)
3. ....

10. TAVSİYELERİNİZ:

Bu seminer konuları belirlenirken sahada  
çalışan öğretmenlerin fikirleri alınması  
gerekir. İhtiyaca yönelik çalışmalar daha  
faydalı olacaktır.



## 7.2.

Valilik Makamının 2.S. K. /L.Ş. Tarih ve  
28.7.17 Sayılı plurunun ekidir.

EK 2:  
MESLEKİ ÇALIŞMALARI DEĞERLENDİRMEYE YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Okulunuz: Vali Recep Yazıcıoğlu Ortaokulu Hizmet Yılıınız: 2  
Branşınız: Türkçe Cinsiyetiniz: E

**SORULAR**

1. Mesleki Gelişim Eğitim Semineri genel olarak size ne ifade ediyor? Neden?

Çalışanların gelişim ve değişim talebini dinleyen bilgilerini yakından takip etmesini, kendi mesleğine ilgili seviyede katkı sağlanmasını.

2. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerinin genel olarak avantajları ve dezavantajları nelerdir?

Avantajları: Uygulamalı bir şekilde gerçekleştirildiği takdirde çalışanların bilgilerini tazelenen, motive etme, yeni beklenti ve sorunları sunma, mesleki etki yeni gelişmeleri zamanlı takip etme gibi faydaları olabilir.

Dezavantajları: Uzaktan eğitim (video konferans) çalışmalarını sıkıcı gelebilir. Öğretmenlerin bilgisi konular ele alındığında etkili bilgiler hatırlanmasında sıkıntı yaşanabilir. Seminerlerde konular genelde bitirdik, beceren vermeyen konular.

3. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerini genel olarak gerekli buluyor musunuz?

Evet/Neden? Her şey bir değişim içindeydi. Bu değişimi gelişim yoluyla desteklemek için önemli katkı sağlayacaktır.

Hayır/Neden? .....

4. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerlerinden genel olarak beklentileriniz nelerdir?

Bilmediklerimizi öğrenmek, bildiklerimizin üzerine yeni bilgiler, deneyimler inşa etmek.

5. Mesleki Gelişim Eğitimi Seminerleri okulunuzda etkin bir şekilde gerçekleştiriliyor mu?

Evet/Neden? .....

Hayır/Neden? Sadece video konferans şeklinde bir çalışma yapılmıyor. Buradaki konular da MEB personeline sağlanıyor. Halihazırda bildiği konular olduğu için etkili geliyor.

Valilik Makamının 25.10.14 Tarih ve  
25851.12 Sayılı olurunun ekiçir.

6. Okulunuzda gerçekleştirilen Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine katılım konusunda istekli misiniz?

Evet/Neden?:.....

Hayır/Neden?

Regitr. airta saatlerce bildigin konulari yanistlmis  
okrandan izlemek huzuna gitmiyor

7. Okulunuzda gerçekleştirilen Eğitim Bilişim Ağı (EBA) ve Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinin size katkı sağladığını düşünüyor musunuz?

Evet/Nasıl?.....

Hayır/Neden?.....

Konular ja çok basit ya da ilgi  
çekici değil. Sunular ise bir o kadar samimiyetli.  
Materyal destekli, sıradan ve lağajlı.

8. Okulunuzda gerçekleştirilen Eğitim Bilişim Ağı (EBA) ve Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) destekli mesleki gelişime yönelik eğitim seminerlerinde kullanılan materyaller (internet bağlantısı, ses sistemi vs) ve uygulama yöntemi (düz anlatım, ppt sunusu vs) hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Materyaller

Materyaller her ne kadar yeterli olsa da katkili olmayan  
Seminerler genelde fiziksel ortam rahatsız edici (sırtla)

Uygulama Yöntemi

Düz anlatım çok kullanılıyor. Destek edecek unsurlar  
gizlendi ediliyor

9. Mesleki Gelişim Eğitim Seminerleri sırasında verilmesini istediğiniz eğitimler nelerdir? 3 tane yazınız.

1. Teknolojinin eğitimle batenleştireti programların öğretimi/taahımı
2. Yeni uygulanabilir öğretim yöntemleri - teknolojiler
3. Çocuk psikolojisi, gelişimi ve özel öğrenmeler hakkında sunu.

10. TAVSİYELERİNİZ:

Bu işin angarya nantından alınması, ciddi ve bir cezle  
katmaya dönük yapılması gerek. Daha dikkat çekici yöntemler  
benimsenmeli sunularda öğretmenlere değerli hisset. Fikredereği  
fiziksel ortamlar sağlanmalı.



## **MESLEKİ GELİŞİM SEMİNER ÇALIŞMALARININ ÖĞRETMENLER TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ ÖRNEKLEMİ**

### **ÖZET**

Eğitimde ilerleme iyi eğitilmiş öğretmen, öğretmen eğitimi ise iyi planlanmış mesleki çalışma programları ile mümkündür. Günümüzde uygulanan mesleki çalışma programlarının ise etkililikten uzak olduğu görülmektedir. Bu araştırmada; ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, sene başı ve sene sonunda gerçekleştirilen mesleki gelişim seminer çalışmaları hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarmak ve Ar-Ge çalışmalarına ışık tutmak amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili, örneklemini Bahçelievler ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullar oluşturmaktadır. Araştırmanın modeli nitel ve nicel birlikteliğinde karma bir yöntemdir. Nitel bölümde, 65 katılımcıyla yüz yüze yapılan, yarı yapılandırılmış “Mesleki Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Öğretmen Görüşme Formu” kullanılarak elde edilen veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Nicel bölümde ise, araştırmacılar tarafından hazırlanmış, güvenilirliği 0,95 olarak bulunan ve 459 katılımcıya uygulanmış “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” ölçeğinden elde edilen veriler frekans ve yüzde değerleri, aritmetik ortalama, T-testi ve one way ANOVA testi kullanılarak çözümlenmiştir.

Araştırma sonuçları 8 boyutta değerlendirilmiştir. Amaca uygunluk boyutunda, hizmet yılı değişkenine göre 20 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenler lehine anlamlı bir farka rastlanmıştır, çalışmaların “amacına ulaşmayan program” olduğu tespit edilmiştir. İçerik uygunluğu boyutunda çalışma içeriklerinin “yetersiz ve bilinen konuların tekrarı” olduğu tespit edilmiştir. Süreç uygunluğu boyutunda, yöneticiler ve 51 yaş üstü öğretmenler lehine anlamlı bir farka rastlanmıştır, sürecin “verimsiz ve zaman kaybı” olduğu tespit edilmiştir. Öğreticilerin uygunluğu boyutunda bekârlar lehine anlamlı bir fark görülmüştür. Yöntem ve tekniklerin uygunluğu boyutunda, erkeklerin ve öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark görülmüş,



yöntem ve tekniklerin “sıkıcı, tek taraflı ve uygulamadan çok teorik bilgiye dayalı” olduğu tespit edilmiştir. Ortam ve teknik altyapı uygunluğu boyutunda erkekler, bekârlar ve yöneticiler lehine anlamlı fark görülmüş, çalışma ortamının teknolojiden uzak olduğu tespit edilmiştir. İhtiyaç uygunluğu boyutunda çalışmaların öğretmen ihtiyaçlarına uygun hazırlanmadığı tespit edilmiştir. Sonuçların amaca uygunluğu boyutunda yöneticiler, 51 ve üzeri yaş öğretmenler ve lisansüstü eğitim mezunları lehine anlamlı fark görülmüş, çalışma sonuçlarının “uygulamadan uzak ve formalite” olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Mesleki Çalışma, Mesleki Gelişim, Seminer, Hizmet İçi Eğitim, Öğretmen Yeterlikleri

## **SAMPLING TEACHERS' EVALUATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT SEMINARS**

### **ABSTRACT**

The one of the important factor which affects the progress in education was the educated teachers whose education was planned professional training programs including professional qualifications.

Today, it is seen that professional programs are far away from effectiveness. The aim of this research was to reveal the opinions of teachers and administrators who worked primary and secondary level in schools about the pre and post seminars at the beginning and at the end of academic years. Also the other aim of the research was to enlighten R&D practices. The universe of this research was the primary and secondary schools in Istanbul. The sample of the research was elementary and middle schools in Bahcelievler. The research method was done with mixed method. The qualitative part was done to evaluate the professional training and to produce questionnaire for survey analysis in quantitative part of the research. The structured interview which was prepared by the researchers was applied to 65 participants. The results of interview were analyzed by content analysis technique. Quantitatively, the data obtained from questionnaire which was "Evaluating Professional Development Seminar Instrument" and it was prepared by the researchers having 0.95 reliability. The questionnaire was applied to 459 participants and analyzed by using values of frequency and percent, mean, t-test, and one-way ANOVA.

The result of the research was evaluated in 8 dimensions. In the dimension of relevance, there was more significant difference in favor of teachers working 20 year or more, according to service years variable and it was found that seminars were "not relevant programs." In the dimension of appropriateness of the content, it was seen that content of the seminars was "inadequate and repeating of known-subjects." There was more significant difference in the favor of teachers above 51 years old and principals for the

appropriateness of duration dimension and it was seen that duration of the seminars was "inefficient and waste of time. There was more significant difference in the favor of single teachers for the appropriateness of instructor's dimension. In the appropriateness of methods and techniques dimension, more significant difference in the favor of male teacher was found and it was seen that methods and techniques were "boring, one-sided and based on the theory." More significant difference in the favor of male, single teachers and principals was found for the appropriateness of environment and technical background dimension and it was seen that working environment is far from technology. It was identified that seminars are not suitable for needs of teachers for appropriateness of need dimension. More significant difference in the favor of teachers above 51 years old, teachers who have master degree and principals was found for the relevancy of results dimension and it was found that seminars' results are "far from practice and formality."

**Keywords:** Professional Training, Professional Development, Seminar, In-service Training, Teacher Qualification

## ÖZGEÇMİŞ

- Ad-Soyad** : Gülin Sevi GENÇ  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 06/01/1984, Aksaray  
**E-posta** : gulinsevigenc@gmail.com  
gulinsevigenc@yahoo.com
- ÖĞRENİM DURUMU** :
- **Lisans** : 2006, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Fen ve Teknoloji Öğretmenliği Bölümü
- MESLEKİ DENEYİM** :
- 2006, Varsak Sakarya İlköğretim Okulu, Antalya  
2007, Boğazköy İlköğretim Okulu, İstanbul  
2010, Vali Recep Yazıcıoğlu Ortaokulu, İstanbul

### TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

- Aydın, G. ve Genç G. S. (2014). Öğretmen İhtiyaçları ile Hizmet İçi Eğitim Programları Arasındaki İlişki. 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi. Marmara Üniversitesi. İstanbul