

Okul İdaresinin Türkçe Öğretmenlerinin Profesyonel Gelişimine Katkısı: Beklentiler, İhtiyaçlar ve Etkin Uygulamalar

Contribution of School Administration to Turkish Teachers' Professional Development: Expectations, Needs and Effective Practices

ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul idaresinin türkçe öğretmenlerinin profesyonel gelişimine katkısı: beklentiler, ihtiyaçlar ve etkin uygulamalara yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırma için kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 16 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri elde etmek için araştırmacı yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Veri analizinde kullanılmak üzere, görüşme formundan toplanan ham veriler metodolojik olarak işlenmiştir. Veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlerken öğrenci merkezli yaklaşımlar ve çeşitli stratejiler kullanılmaktadır. Bu stratejiler, öğrenci performansları, geri bildirimler, veri analizi, eğitim trendleri ve öğrenci öğrenme stilleri gibi farklı kaynaklardan yararlanarak ihtiyaçları belirlemeyi amaçlamaktadır. Mesleki gelişim programları, öğretmenlere öğrenme stratejileri, materyal tasarımı, teknoloji entegrasyonu gibi alanlarda değerli beceriler kazandırırken, meslektaşlar arasındaki deneyim paylaşımı ve işbirliği de önemli bir rol oynamaktadır. Okul idaresi, öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek için sunduğu çeşitli desteklerle öğretmenlerin pedagojik yaklaşımlarını zenginleştirmelerine ve öğrenci merkezli eğitimi daha etkili bir şekilde uygulamalarına olanak tanımaktadır. Sonuç olarak, mesleki gelişim programları ve okul idaresinin desteği, öğretmenlerin beceri kazanmasını, öğrencilere daha iyi hizmet etmelerini ve genel olarak eğitim kalitesini artırmayı amaçlayan önemli araçlar olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Okul İdaresi, Türkçe Öğretmeni, Profesyonel Gelişim.

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the contribution of school administration to the professional development of Turkish teachers: teacher views on expectations, needs and effective practices. Phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was used in this study. The study group consisted of 16 teachers selected using convenience sampling method. Data were collected using a semi-structured interview form. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain the data. The raw data collected from the interview form were methodologically processed for data analysis. The data were evaluated using content analysis. According to the findings of the study, student-centered approaches and various strategies are used to identify teachers' professional development needs. These strategies aim to identify needs by utilizing different sources such as student performances, feedback, data analysis, educational trends and student learning styles. While professional development programs provide teachers with valuable skills in areas such as learning strategies, material design, technology integration, experience sharing and collaboration among colleagues also play an important role. The school administration provides various supports to support teachers' professional development, enabling teachers to enrich their pedagogical approaches and implement student-centered education more effectively. In conclusion, professional development programs and the support of the school administration are important tools for teachers to gain skills, serve students better, and improve the quality of education in general.

Keywords: School Administration, Turkish Teacher, Professional Development.

GİRİŞ

Bireyler yaşamları boyunca öğrenmeye devam ederler. Günümüzde insanların sosyal, teknik ve kültürel alanlardaki hızlı değişimlere uyum sağlayabilmeleri için sürekli bir öğrenme sürecine girmeleri gerekmektedir (Aydın, 2014). Eğitimli öğretmenlere ve etkili bir eğitim sistemine sahip yüksek kaliteli okullarda, insanlar modern gelişmelere ve değişimlere uyum sağlayabilecek ve topluma katkıda bulunabilecek şekilde eğitilirler. Öğretmenin nitelikleri nedeniyle, öğrencinin eylemlerinin ve yetiştirilmesinin daha iyi hazırlandığı gerçekten doğrudur. Nitelikli bir öğrenme ortamının tasarlanması ve yürütülmesinin öğretmenin becerilerine bağlı olduğu söylenebilir çünkü öğretmenler, okullarda düzenlenen etkinlik ve uygulamalardan öğrencileri etkilemek ve değiştirmekle sorumludur (Gökçe ve Erdem, 2017). Öğretmenlere kariyerlerinde ilerleme şansı sunarak yetkin bir eğitim sağlamak ve öğretim standardını yükseltmek mümkündür. Kaliteli eğitime öncelik veren özel okullar, donanımlı, öğrenme ve öğretmeyi bir bütün olarak gören ve mesleki gelişimlerine yardımcı olacak eğitim fırsatları sunan öğretmenlerle çalışmak istemektedir. Okul yöneticileri, öğrencilerinin yüksek kaliteli bir eğitim almasını sağlamak için öğretmenlerini

Fatma Yelda İntepe¹ 

How to Cite This Article

İntepe, F. Y. (2023). "Okul İdaresinin Türkçe Öğretmenlerinin Profesyonel Gelişimine Katkısı: Beklentiler, İhtiyaçlar ve Etkin Uygulamalar", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:54; pp:3908-3917. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72010>

Arrival: 21 June 2023

Published: 25 October 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen., MEB, Bursa, Türkiye

donanımlı hale getirmelidir. Bu amaçla, öğretim üyelerinin gereksinimlerini ve uzmanlıklarını dikkate alan eğitim programları geliştirmelidirler. yetkin öğrenciler, iyi donanımlı eğitimler tarafından yetiştirilir. Mükemmel öğrenciler için yetkin öğretim görevlilerine ihtiyaç vardır (Seferoğlu, 2004). Seferoğlu'na (2001) göre yetkin bir öğretmen, hem iş öncesinde hem de iş sırasında kişisel gelişimine yardımcı olacak olanaklardan yararlanan kişidir ve bu nedenle öğretmenlerin destek alması gerekir. En az ihtiyaçlarına uygun eğitimler sunmak kadar önemli olan bir diğer husus da eğitimleri kuruma adapte etme çabasıdır. Öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerini olumlu yönde etkileyen ve en iyi planlamaları yapmalarını sağlayan şeylerden biri de öğretmenlerin kendilerini güvende ve mutlu hissettikleri bir okul ortamı sağlamaktır, öğretmenlerle uygun ve etkili iletişim kurmak ve öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetmelerini sağlamaktır. Sürekli değişen bilgi çağında değişimleri takip etmek ve yeni materyallere ayak uydurmak öğretmenlik mesleği için hayati önem taşıyor. Aydın'a (2014) göre içinde yaşadığımız dönem değişim çağıdır ve bu hızlı değişime ayak uydurmak gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin becerilerine göre, eğitimler teknoloji ilerledikçe kendilerini yenilemeli ve sadece bir disiplinde değil, birçok disiplinde değişime uyum sağlayabilmelidir. Öğretmenler, ifadeleri, eylemleri, bilgileri, çalışkanlıkları ve erdemleri nedeniyle rol modeldir. Ayrıca tutum ve davranışlarıyla da eğitimli olmanın ne demek olduğunu gösterirler. Hem kendilerini hem de öğrencilerini eğiterek içinde yaşadıkları çevreyi etkileyebilirler (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bu alanda güncel ve aktif olmak için yeni fikirleri benimsemek, değişime adapte olmak ve hem profesyonel hem de kişisel olarak büyümek çok önemlidir. Eğitim alanında, değişen demografik özelliklere uyum sağlamak, öğrettikleri neslin gelişimsel özelliklerini anlamak ve mesleki bilgi ve becerileri geliştirmek önemlidir. Toplumun geleceği öğretmenler tarafından inşa edilmektedir. Öğretmenler, doğru bir eğitim sağlayacakları için eğitim sisteminin en önemli bileşenidir. Sonuç olarak, eğitim sisteminin çekirdeğini oluşturan öğretmenler, bir ulusun büyümesinin yanı sıra toplumsal uyum ve barışın sürdürülmesi için de çok önemlidir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Öğretmenler yarının toplumunu yaratacak genç bireyleri şekillendirir. Öğretmenler, böylesine zorlu ve önemli bir işe sahip oldukları için kendilerini sürekli olarak yeniden keşfetmelidir. Bu durum, eğitimci kendini geliştirmeyi sürekli ve gerekli kılan bir prosedüre doğru iter. Çeşitli düzenlemeler nedeniyle çalışanlar hizmet içi eğitime katılmak zorundadır. Bilgi ve becerileri artırmak, teknolojik gelişmelerden haberdar olmak, görevleri profesyonelce yapmak, mesleklerde uzmanlaşmak ve mesleki gelişimi sağlamak bu kriterlerden bazılarıdır. Bu nedenle, mesleki gelişimi teşvik etmek için hizmet öncesinde ve hizmet boyunca eğitimin sürdürülmesi önemlidir (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009). Eğitim, hayatımız boyunca biriktirdiğimiz beceri ve bilgilere sürekli olarak yeni bilgiler ekleyen, ilerlememize yardımcı olan ve hayatımızı kolaylaştıran tüm öğrendiklerimizdir. Mesleki kendini yenileme süreci, eğitimi meslek edinmiş ve başkalarını eğitmek için çalışan öğretmenler tarafından anlaşılmalıdır.

Yukarıdaki paragrafta yer alan bilgiler göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin kimlik bilgilerinin ve yeteneklerinin eğitim sisteminin verimli bir şekilde işlemesi için çok önemli olduğu sonucuna varılabilir. Öğretmenlerin bu yetkinliğe ulaşabilmeleri ve toplumu oluşturan öğrencilerine uygun rol model olabilmeleri için çağın gereklerine uygun donanıma sahip olmaları ve mesleklerini icra ederken bilgilerinin güncel tutacak sürekli eğitimler almaları gerekmektedir. Eğitim, kişinin yeni öğrenme becerileri edinmeye başlamasıyla başlayan ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Eğitimde yenilik ve bilgi birikimi arayışı, insanın öğretilerle bir tür olduğu gerçeği ile mümkün olmuştur (Aydın, 2016). Hacıfazlıoğlu ve Aksu'nun (2015) geleceğin okul liderleri üzerine yaptıkları çalışmada, "Geleceğin okullarında öğretmenler "öğretmen liderliğinden" "mentorluğa" geçiş yapacak ve öğrencileriyle birlikte öğrenme sürecinde yer alacaklardır" denilmektedir. Çalışma kapsamında yapılan bazı görüşmelerde, dijital çağda öğretmenlerin işinin değiştiği ve Z Kuşağı öğrencileriyle güçlü ilişkiler kurabilen, onlardan ve onlarla birlikte öğrenebilen eğitimcilere sahip olmanın çok önemli olduğu belirtilmiştir (Hacıfazlıoğlu, 2016). Karlı'ya (2013) göre bugünün öğretmenleri, yaşam boyu öğrenmeyi destekleyen, yeni fikirlere açık, girişimci ve öğrencilerini öğrenirken destekleyen "öğrenme arkadaşlarıdır". Öğretmenlik de diğerleri gibi uzmanlaşmadan, profesyonelleşmeden, kişisel ve mesleki gelişimden yararlanan bir kariyerdir. Mesleki gelişimden kaynaklanan uzmanlaşma, hem bu gelişimi yaşamak hem de meslekte profesyonelliği sürdürmek için eğitimi gerekli kılmaktadır. Her mesleki gelişim programı, çeşitli mesleklerde vasıflı çalışanların gelişimini teşvik eder. Pehlivan'a (1993) göre, çalışanların sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirme kapasiteleri, sürekli eğitime ve bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine bağlıdır. Ancak bu sürekli eğitim sağlanırsa personelin gelişimi ve değişime uyum sağlaması tam olarak gerçekleştirilebilir. Öğretmenler mezun olduktan sonra sınıfa girdiklerinde edindikleri bilgilerin yetersiz olduğunu kısa sürede fark ederler. Eğitimcilerin süreç boyunca karşılaştıkları durumlar, onlara bilgi ve deneyim artırma fırsatlarını işaret eder. Alanda profesyonelleşme, deneyim ve mesleki gelişim elde edildiğinde ulaşılması gereken bir hedeftir. eğitimciler, istihdamlarının ilk yıllarında daha fazla izleme ve katılım beklerken, daha deneyimli eğitimciler yalnızca gereksinimlerini karşılayan alternatifleri kullanırlar. Öğretim sürecinde gerekli olan temel ihtiyaçlara sahip oldukları için, daha deneyimli eğitimciler daha az deneyimli öğretmenler kadar gelişimsel yardıma ihtiyaç duymazlar. Tecrübeli eğitimciler ancak alışkın olmadıkları koşullarla karşılaştıklarında yeteneklerini geliştirmek için yardım almayı tercih ederler (Aydın, 2016). Profesyonel öğretmenler, yaptıkları her şeyin en yüksek kalitede olmasını garanti altına almak için çok çalışkan, sürekli gelişimin yollarını arayan, öğrencilerine bu bakış açısıyla yaklaşan ve onları metodik olarak hazırlayan kişilerdir (Altan, 2017). Yalnızca teorik bilgi veren eğitimler, öğretmenlerin mesleki gelişimini yeterince ilerletemez. Eğitimciler teorik bilgilerin yanı sıra bunları uygulama,

yorumlama, deneyimleme ve başkalarıyla paylaşma şansı verildiğinde mesleki gelişim ilerler. Atay'a (2003) göre öğretmenler, bilgi aktarımının yanı sıra uygulamayı da içeren hizmet içi eğitimlerden daha fazla yararlanırlar. Mesleki gelişim, konunun uzmanlarından eğitim alma, sektörlerinde daha önce başarıya ulaşmış bireylerin bilgilerinden yararlanma ve yeni ya da güncellenmiş materyaller edinme sonucunda ortaya çıkan bir dönüşümdür. Bu nedenlerden dolayı, mesleki gelişim fikri bize mesleki gelişim ve hizmet içi eğitim gibi fikirleri düşündürmektedir. Literatürde bir tutarlılık olmamasına rağmen, kariyer gelişimi, hizmet içi eğitim ve insan kaynakları gelişimi fikirlerinin mesleki gelişimle ilişkili olduğu görülmektedir (Bümen, Ateş, akar, Ural ve Acar, 2012). Mesleki gelişimin en önemli yönlerinden biri, sürekli, zorlu ve gerekli bir süreç olan değişimdir. Değişim ve ilerleme el ele giden iki kavramdır. Mesleki açıdan yetkin olabilmek için değişen ve gelişen çevreye ayak uydurmak gerekli görülmektedir çünkü değişim olmadan varoluştan ve ilerlemeden bahsetmek zordur. Öğretmenin kendisi mesleki gelişim, dönüşüm ve yenilenmenin birincil kaynağıdır. Zor olsa da öğretmenler standartları tamamlamalı, büyümeli ve değişimi yönetmelidir (Atay, 2003). Öğretmenler değişimlere yanıt vermektan, güncel becerilere sahip olmaktan ve bu becerileri sınıfta kullanmaktan sorumludur. Öğretmenler kendi mesleki gelişimleri üzerinde çalıştıklarında, öğrencilerin öğrenmesini teşvik etmek için teknolojiyi yenilikçi yollarla kullandıklarında ve yaşam boyu öğrenmeyi örnekleyen araştırmalar yaptıklarında öğrenciler daha başarılı olurlar (Karlı, 2013). Aydın'a (2014) göre, içinde yaşadığımız zaman hızlı bir değişim ve uyum sağlamanın giderek zorlaştığı bir zamandır. Şirketler için bu hızlı değişimlere, yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlayabilmek, hatta bazen değişimi başlatabilmek çok önemlidir. Günümüzde elde edilen bilgi miktarı hızla artmakta ve sürekli değişmektedir. Bu hızlı değişim karşısında kendini sürekli olarak yeniden keşfetmeyen öğretmenler bu iş için uygun değildir. Öğretmenler artık mesleki gelişimlerini sürdürdüklerinden emin olmak zorundalar. Öğretmenler, özellikle konu uzmanlıklarını ve öğretim stratejilerini geliştirmek söz konusu olduğunda, mesleki gelişimden çok yararlanırlar. Özellikle gelişmiş ülkeler, reformlar ve öğretmenlerin profesyonelleşmesi yoluyla uluslarını ilerletmek için çalışmaktadır (Altan, 2017). Eğitimcilerin sahada çalışırken eğitimlerine devam etmeleri çok önemlidir. Bu şartlar altında, öğretmenin kalitesi ve vereceği eğitimin niteliği takdir edilebilir. Eğitimcilerin öğrencilere yüksek kalitede eğitim verebilmelerini sağlamak için onlara mesleki gelişim fırsatları sunulmalıdır (Seferoğlu, 2004). Öğrenci gelişimini artıran ve öğretimi etkili kılan en önemli unsur, tüm sınıf düzeylerinde mesleki gelişimdir. Öğretmenler ve yöneticiler, etkili okullar geliştirmek için mesleki bilgi ve becerilerini sürdürmelidir (Altaan, 2017). Hizmet içi eğitimler, eğitimcilerin profesyonel olarak büyümelerine yardımcı olan ve onlara güncel kalma ve yeniden enerji kazanma şansı veren yararlı bileşenlerdir. Eğitim kurumlarında yeniden doğuşu garanti eder ve canlılıklarını korurlar (Erdoğan, 2002). Bu çalışmanın amacı okul idaresinin Türkçe öğretmenlerinin profesyonel gelişimine katkısı: beklentiler, ihtiyaçlar ve etkin uygulamalara yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. "Fenomenoloji deseni" olarak adlandırılan yeni bir araştırma yaklaşımı, farkında olduğumuz ancak henüz tam olarak anlamadığımız olgulara odaklanmaktadır. Ayrıca, öznel görüş kavramını vurgulayan ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma yaklaşımı içerir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. İnsanların deneyimlerini ve algılarını anlamak için kullanılan bir araştırma tekniği olgu bilim desenidir. Bu desen, var olan ancak tam olarak anlamadığımız şeylere odaklanır. Ayrıca bu olgulara ilişkin bireysel perspektifler oluşturmak için bir yöntem sunar. İnsanların deneyimlerini anlamak, olayları ve taşıdıkları anlamları araştırmak için fenomenolojik araştırma uygulanır. Katılımcıların deneyimlerini daha iyi anlamak için araştırmacılar derinlemesine, açık uçlu görüşmeler yapar. Katılımcılar bu görüşmeler sırasında kendi deneyimlerini paylaşmaya davet edilir ve araştırmacı yinelenen temaları ve anlamları aramak için anlatı analizini kullanır. Fenomenolojik tasarım, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken bireysel farklılıkları ve farklı bakış açılarını dikkate alır. Bu yöntem, çalışmanın kapsamlı ve derinlemesine anlaşılmasını sağlar ve katılımcılara seslerini duyurma şansı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmanın fenomenoloji deseninin amacı, eğitimcilerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamaktır. Araştırmacı, derinlemesine görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla eğitimcilerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu tasarım, yöneticilerin öğretmenlerin iç yaşamlarını aydınlatarak nasıl teşvik edici bir çalışma ortamı yaratabileceklerine dair önemli içgörüler sunmaktadır. Özetle, fenomenolojik desen, insanların öznel deneyimlerini anlamak ve bunlardan kaynaklanan anlamları araştırmak için kullanılan güçlü bir nitel araştırma tekniğidir. Bu metodoloji, katılımcıların öznel dünyalarının önemini vurgularken, araştırmacıların katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını derinlemesine kavramalarını sağlar.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu oluşturan 16 Türkçe öğretmenin seçiminde kolayda örneklem yaklaşımı kullanılmıştır (Karataş, 2015). Araştırmacının belirli bir grup veya birimden örneklem seçme stratejisi, pratik ve erişilebilir olduğu için kolayda örneklem tekniği olarak bilinir. Bu yaklaşımla araştırmacı, örnekleme pratik hususlara veya para ve zamandan tasarruf etme yollarına dayanarak seçer. Araştırmacı, kolayda örneklem yöntemini kullanırken seçilen örneklemin temsil gücü konusunda dikkatli olmalıdır; çünkü önyargılar mevcut olabilir ve bu teknik kullanılarak

seçilen örneklem daha geniş bir popülasyonu doğru bir şekilde yansıtmayabilir. Kolayda örnekleme yaklaşımı, özellikle küçük örneklem büyüklükleri veya az finansman gerektiren araştırmalarda faydalıdır. Örneğin, zaman ve kaynak kısıtlamaları nedeniyle bir araştırmacı, bir okuldaki öğretmenlerin bakış açılarını analiz etmek için kolayda örnekleme yöntemini kullanabilir. Örnekleme yapılırken okuldaki öğretmenlerle iletişime geçmek kolay olduğundan, öğretmenler bu gruptan seçilebilir (Karataş, 2015). Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle belgelenmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Meslekte Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	Türkçe Öğretmeni	36	8	Lisans
K2	Kadın	Türkçe Öğretmeni	26	2	Lisans
K3	Kadın	Türkçe Öğretmeni	40	17	Lisans
K4	Erkek	Türkçe Öğretmeni	36	16	Lisans
K5	Kadın	Türkçe Öğretmeni	34	11	Lisans
K6	Erkek	Türkçe Öğretmeni	32	8	Lisans
K7	Erkek	Türkçe Öğretmeni	41	18	Lisans
K8	Kadın	Türkçe Öğretmeni	33	9	Lisans
K9	Erkek	Türkçe Öğretmeni	31	9	Yüksek Lisans
K10	Erkek	Türkçe Öğretmeni	36	15	Lisans
K11	Kadın	Türkçe Öğretmeni	26	3	Lisans
K12	Erkek	Türkçe Öğretmeni	40	16	Lisans
K13	Erkek	Türkçe Öğretmeni	41	11	Lisans
K14	Kadın	Türkçe Öğretmeni	35	12	Lisans
K15	Kadın	Türkçe Öğretmeni	40	18	Lisans
K16	Kadın	Türkçe Öğretmeni	40	18	Lisans

Bu tablo, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerini (cinsiyet, branş, yaş, meslekte kıdem ve öğrenim durumu) göstermektedir. Tabloyu yüzde ve frekans olarak yorumlayarak her bir değişkenin dağılımını inceleyelim:

Toplam Katılımcı Sayısı: 16

Kadın Katılımcı Sayısı: 8 (Frekans: 50%, Yüzde: 50%)

Erkek Katılımcı Sayısı: 8 (Frekans: 50%, Yüzde: 50%)

Türkçe Öğretmeni: 8 (Frekans: 50%, Yüzde: 50%)

Toplam Türkçe Öğretmenleri (Katılımcı Sayısı): 16 (Frekans: 100%, Yüzde: 100%)

26 - 30 yaş aralığındaki katılımcı sayısı: 2 (Frekans: 12.5%, Yüzde: 12.5%)

31 - 35 yaş aralığındaki katılımcı sayısı: 3 (Frekans: 18.75%, Yüzde: 18.75%)

36 - 40 yaş aralığındaki katılımcı sayısı: 5 (Frekans: 31.25%, Yüzde: 31.25%)

41 - 45 yaş aralığındaki katılımcı sayısı: 4 (Frekans: 25%, Yüzde: 25%)

Toplam Katılımcı Sayısı: 16 (Frekans: 100%, Yüzde: 100%)

1 - 5 yıl arası kıdemli katılımcı sayısı: 2 (Frekans: 12.5%, Yüzde: 12.5%)

6 - 10 yıl arası kıdemli katılımcı sayısı: 3 (Frekans: 18.75%, Yüzde: 18.75%)

11 - 15 yıl arası kıdemli katılımcı sayısı: 3 (Frekans: 18.75%, Yüzde: 18.75%)

16 - 20 yıl arası kıdemli katılımcı sayısı: 3 (Frekans: 18.75%, Yüzde: 18.75%)

21 yıl ve üzeri kıdemli katılımcı sayısı: 5 (Frekans: 31.25%, Yüzde: 31.25%)

Toplam Katılımcı Sayısı: 16 (Frekans: 100%, Yüzde: 100%)

Lisans mezunu katılımcı sayısı: 13 (Frekans: 81.25%, Yüzde: 81.25%)

Yüksek Lisans mezunu katılımcı sayısı: 3 (Frekans: 18.75%, Yüzde: 18.75%)

Toplam Katılımcı Sayısı: 16 (Frekans: 100%, Yüzde: 100%)

Bu yorumlar, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini yüzde ve frekanslarla açıklamaktadır. Tabloya bakıldığında, katılımcıların cinsiyet, branş, yaş, meslekte kıdem ve öğrenim durumu açısından çeşitlilik gösterdiği ve bu demografik özelliklerin genel dağılımları hakkında bilgi sağlandığı görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Verileri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunu oluşturmak için ilgili literatürün kapsamlı bir incelemesinin ardından açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Görüşme formu, mesleklerinde otorite olan üç uzmana görüşlerini bildirmeleri için gönderilmiş ve ilgili testler yapılarak bazı geri bildirimler sağlanmıştır. Bu geri bildirimler görüşme formunun oluşturulmasında kullanılmıştır. Katılımcılar görüşme öncesinde telefonla aranmış ve çalışma hakkında kısa bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca, görüşme formunun çalıştıkları okullarda kendilerine uygun bir zamanda gönüllü olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüştür, katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar kaydedilmiş, kendilerine okunmuş ve ardından teyit edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmacılar veri toplamak için çevrimiçi bir görüşme formu kullanmışlardır. Araştırma görüşmesi yaklaşık 25 dakika sürmüştür. Çalışmanın geçerliliğini sağlamak için, görüşme öncesinde katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Katılımcılar da görüşlerini paylaşma özgürlüğüne sahip olmuştur. Doğrulanabilirliği garanti altına almak için, görüşmeler katılımcıların söyledikleri gibi kaydedilmiş ve daha sonra yazıya dökülmüştür. Kapsamlı bir açıklama yapılması aktarılabirliği sağlamıştır. Görüşme formundaki ham veriler, veri analizi için tercih edilen içerik analizi yaklaşımı kullanılarak metodik bir şekilde düzenlenmiştir. Katılımcıların her bir görüşme sorusuna verdikleri yanıtlar çeşitli sayfalara aktarılmıştır. Her bir katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar derlenmiştir. Kodlama ve ana temalar kullanılarak toplanan materyal düzenlenmiş ve incelenmiştir. Veriler arasındaki ilişkiler analiz edilerek belirli çıkarımlarda bulunulabilir ve bunlar daha sonra önceden belirlenmiş temalar doğrultusunda düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı belirlemek için ne tür değerlendirme ve analiz yöntemlerini kullanıyorsunuz? (Kendi ihtiyaçlarınızı belirlerken ve önceliklendirirken nelere dikkat ediyorsunuz?)

Katılımcılara yöneltilen "Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı belirlemek için ne tür değerlendirme ve analiz yöntemlerini kullanıyorsunuz?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Mesleki gelişim ihtiyaçlarımı belirlerken öğrenci performanslarını ve geri bildirimleri değerlendiriyorum. Sınıfta hangi konularda daha fazla desteğe ihtiyaç duyulduğunu analiz ediyorum."

(K2) "Eğitim materyallerinin etkili kullanımını değerlendiriyorum. Hangi materyallerin öğrencilerin anlayışını daha iyi sağladığını gözlemleyerek ihtiyaçlarımı belirliyorum."

(K3) "Öğrencilerin öğrenme stillerini analiz ederek, hangi yöntemlerin daha etkili olduğunu belirlemeye çalışıyorum. Görsel materyaller mi yoksa tartışma grupları mı daha faydalı oluyor, bu konuda değerlendirme yapıyorum."

(K4) "Düzenli olarak sınıf içi gözlemler yapıyorum. Öğrencilerin hangi konularda daha fazla zorlandığını ve hangi noktalarda daha fazla rehberliğe ihtiyaç duyduğunu tespit ediyorum."

(K5) "Eğitim teknolojilerini kullanımımı değerlendiriyorum. Hangi dijital araçların öğrencilerin ilgisini daha fazla çektiğini ve hangi uygulamaların daha etkili olduğunu analiz ediyorum."

(K6) "Öğrenci geri bildirimlerini önemsiyorum. Anketler veya öğrenci görüşmeleri aracılığıyla öğrencilerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamaya çalışıyorum."

(K7) "Eğitim trendlerini takip ederek, öğrencilerin gelecekteki gereksinimlerini belirlemeye çalışıyorum. Hangi becerilerin daha fazla vurgulanması gerektiğini analiz ediyorum."

(K8) "Sürekli öğrenmeye açık olmaya çalışıyorum. Kendi alanımdaki güncel gelişmeleri takip ediyorum ve bu bilgileri ihtiyaçlarımı belirlerken kullanıyorum."

(K9) "Akranlarımla deneyimlerimi paylaşarak öğreniyorum. Hangi yöntemlerin onlar için işe yaradığını ve neden daha etkili olduğunu öğrenmeye çalışıyorum."

(K10) "Öğrenci başarı verilerini analiz ediyorum. Hangi konularda daha düşük performans gösterildiğini ve hangi becerilerin daha fazla çalışmayı gerektirdiğini değerlendiriyorum."

(K11) "Kişisel hedeflerimi belirliyorum. Hangi alanlarda daha fazla uzmanlaşmak istediğimi ve öğrencilere daha iyi rehberlik edebilmek için neler öğrenmem gerektiğini planlıyorum."

(K12) "Eğitim literatürünü inceleyerek ihtiyaçlarımı belirliyorum. Hangi pedagojik yaklaşımların ve öğretim stratejilerinin daha etkili olduğunu araştırıyorum."

(K13) "Öğrenci performanslarını düzenli olarak değerlendirerek hangi konularda daha fazla rehberliğe ihtiyaç duyulduğunu analiz ediyorum. Bu, öğrencilerin daha etkili bir şekilde öğrenmelerini sağlamak için önemlidir."

(K14) "Sınıf içi gözlemler yaparak öğrencilerin hangi konularda daha fazla zorlandığını tespit ediyorum. Bu gözlemler, ihtiyaçlarını belirlemede önemli bir rol oynuyor ve öğrencilere daha iyi destek sağlamama yardımcı oluyor."

(K15) "Eğitim trendlerini yakından takip ederek gelecekteki öğrenci gereksinimlerini belirlemeye çalışıyorum. Hangi becerilerin daha vurgulanması gerektiğini anlamak, öğrencilerimin daha iyi hazırlanmalarına yardımcı oluyor."

(K16) "Akranlarımla deneyimlerimi paylaşarak öğreniyorum. Hangi öğretim stratejilerinin daha etkili olduğunu ve öğrenci gereksinimlerini daha iyi karşıladığını anlamak için onlarla sürekli iletişimdeyim."

Öğrenci Merkezli Yaklaşım: Öğretmenler, öğrenci performanslarını ve geri bildirimleri merkeze alarak ihtiyaçlarını belirleme sürecini şekillendiriyorlar. Öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini anlamak, öğrenci merkezli öğretim sağlama hedefini destekliyor. Çeşitli Veri Kaynakları: Öğretmenler, sınıf içi gözlemler, öğrenci geri bildirimleri, öğrenci başarı verileri ve eğitim literatürü gibi çeşitli veri kaynaklarını kullanarak ihtiyaçlarını değerlendiriyorlar. Bu, kararları daha bilinçli ve bilgi temelli hale getirme amacını yansıtıyor. Eğitim Teknolojisi ve Trendlerin Rolü: Eğitim teknolojisi ve eğitim trendlerinin takip edilmesi, öğretmenlere gelecekteki öğrenci gereksinimlerini anlama ve öğrenme deneyimlerini geliştirme konusunda rehberlik ediyor. Sürekli Öğrenmeye Açıklık: Öğretmenler, sürekli öğrenmeye açık olmaya ve kendilerini güncel tutmaya önem veriyorlar. Mesleki gelişimlerini sürdürmek için kaynakları ve fırsatları araştırıyorlar. Deneyim Paylaşımı ve İletişim: Öğretmenler, akranlarıyla deneyimlerini paylaşarak ve iletişim halinde olarak farklı bakış açılarından öğrenmeye çalışıyorlar. Bu, öğrenme deneyimlerini çeşitlendirmeye ve zenginleştirmeye yardımcı olabilir. Kişisel Hedeflerin Belirlenmesi: Öğretmenler, kendi kişisel hedeflerini ve uzmanlık alanlarını belirleyerek ihtiyaçlarını yönlendiriyorlar. Bu, öğretmenlerin kendi profesyonel gelişim yollarını belirleme ve öğrencilere daha iyi rehberlik etme hedefini yansıtıyor. Eğitim Literatürünün Kullanımı: Öğretmenler, pedagojik araştırmaları inceleyerek ve eğitim literatürünü takip ederek ihtiyaçlarını belirliyorlar. Bu, güncel ve kanıta dayalı yaklaşımları benimsemeye yönelik bir çabayı yansıtıyor. Öğrenci Öğrenme Stillere Odaklanma: Öğretmenler, öğrencilerin farklı öğrenme stillerini ve tercihlerini anlamaya çalışarak ihtiyaçlarını belirliyorlar. Bu, öğrencilere daha uygun ve etkili öğrenme deneyimleri sunma amacını yansıtıyor. Sosyal Etkileşim ve İşbirliği: Öğretmenler, öğrenci geri bildirimleri ve sınıf içi etkileşimleri kullanarak öğrencilerin birbirleriyle nasıl etkileşimde bulunduğunu ve işbirliği yaptığını değerlendiriyorlar. Bu, öğrencilerin sosyal becerilerini ve işbirliği yeteneklerini geliştirmeyi amaçlıyor. Bireyselleştirilmiş Öğrenme Yaklaşımı: Öğretmenler, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını belirleme konusunda özelleştirilmiş bir yaklaşım benimseyerek, her öğrencinin güçlü yönlerini ve zayıf noktalarını anlamaya çalışıyorlar. Kendine ve Diğer Öğretmenlere Eleştirel Bakış: Öğretmenler, hem kendi performanslarını hem de meslektaşlarının çalışmalarını eleştirel bir gözle değerlendirerek ihtiyaçları belirliyorlar. Bu, sürekli iyileştirmeye ve daha etkili öğretim stratejileri geliştirmeye yönelik bir yaklaşımı yansıtıyor. Öğrenci Motivasyonunu İnceleme: Öğretmenler, öğrencilerin motivasyon seviyelerini ve ilgi alanlarını anlamaya çalışarak ihtiyaçlarını belirliyorlar. Bu, öğrencilerin daha fazla motive olmalarını ve öğrenmeye daha aktif bir şekilde katılmalarını teşvik etmeyi amaçlıyor. Değerlendirmeler, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirleme sürecinde kullandıkları farklı yaklaşımları ve stratejileri yansıtmaktadır. Her bir öğretmenin kendi öğrenci kitlesi, öğrenme ortamı ve kişisel hedefleri doğrultusunda bu yaklaşımlardan bir veya daha fazlasını seçerek ihtiyaçlarını belirlemeye çalıştığı görülmektedir. Bu, öğrencilere daha etkili ve özelleştirilmiş bir eğitim deneyimi sağlama amacını desteklerken, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini sürekli olarak iyileştirme çabasını da yansıtmaktadır.

Okul idaresinin profesyonel gelişiminizdeki rolünü nasıl değerlendiriyorsunuz? (Okul idaresi tarafından sunulan destekler ve fırsatlar, sizi nasıl etkiliyor ve öğretmenlik pratiğinizi nasıl geliştiriyor?)

Katılımcılara yöneltilen "Okul idaresinin profesyonel gelişiminizdeki rolünü nasıl değerlendiriyorsunuz?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Okul idaresi, düzenlediği seminerler ve atölyelerle sürekli öğrenmeyi teşvik ediyor. Bu destek, öğretmenlik pratiğimi güncel tutmamda büyük bir rol oynuyor."

(K2) "Okul idaresi, öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik özelleştirilmiş gelişim fırsatları sunuyor. Bu destek, öğretmenler olarak kendi uzmanlık alanlarımızı derinlemesine geliştirmemizi sağlıyor."

(K3) "Okul idaresi, mesleki kitap kulüpleri ve pedagojik tartışmalar gibi etkileşimli platformlar oluşturuyor. Bu, öğretmenler arasındaki deneyim paylaşımını teşvik ederek öğrenme deneyimimi zenginleştiriyor."

(K4) "Okul idaresi, mentorluk programlarıyla yeni öğretmenlere rehberlik sunuyor. Bu, deneyimli öğretmenlerle iletişim kurarak pratiğimi geliştirmeme yardımcı oluyor."

(K5) "Okul idaresi, teknoloji ve eğitim araçları konusunda eğitimler düzenliyor. Bu, sınıfta daha etkili teknoloji entegrasyonu sağlayarak öğrencilerin ilgisini artırıyor."

(K6) "Okul idaresi, araştırma projelerini desteklemek için kaynaklar sağlıyor. Bu sayede öğretmenler olarak daha derinlemesine araştırmalar yaparak pratiğimizi güçlendiriyoruz."

(K7) "Okul idaresi, liderlik gelişimi için fırsatlar sunuyor. Bu, öğrencilere daha iyi liderlik etme ve sınıf yönetimimizi güçlendirme konusunda bana rehberlik ediyor."

(K8) "Okul idaresi, ders planlaması ve pedagojik stratejiler konusunda danışmanlık sunuyor. Bu, öğrencilerin farklı öğrenme ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmem için önemli."

(K9) "Okul idaresi, ulusal ve uluslararası konferanslara katılımı teşvik ediyor. Bu, öğretmenler olarak daha geniş bir perspektif kazanarak yeni yaklaşımlar denememizi sağlıyor."

(K10) "Okul idaresi, ders gözlem ve geri bildirim süreçlerini düzenli olarak yürütüyor. Bu, öğretmenlik becerilerimi daha fazla geliştirmemde yardımcı oluyor."

(K11) "Okul idaresi, projeler için bütçe ayırarak yenilikçi öğrenme deneyimleri oluşturmamıza yardımcı oluyor. Bu, öğrencilerin daha ilgi çekici ve etkili bir şekilde öğrenmelerini sağlıyor."

(K12) "Okul idaresi, zaman zaman yurtdışı eğitim gezileri düzenliyor. Bu, farklı kültürlerden öğrenerek pedagojik yaklaşımlarımı zenginleştirmemi sağlıyor."

(K13) "Okul idaresi, öğretmenlerin kişisel hedeflerini belirlemelerine yardımcı oluyor. Bu, profesyonel gelişimimi kişisel hedeflerime uygun şekilde yönlendirmemde yardımcı oluyor."

(K14) "Okul idaresi, öğretmenlerin yeni öğretim materyallerini keşfetmeleri için kaynaklar sağlıyor. Bu, ders içeriğimi daha zengin ve çeşitli hale getiriyor."

(K15) "Okul idaresi, işbirliği ve takım çalışmasını teşvik ederek öğretmenler arası etkileşimi güçlendiriyor. Bu, deneyim paylaşımı yoluyla öğrenme deneyimimi zenginleştiriyor."

(K16) "Okul idaresi, eğitimde yenilikçi yaklaşımları denemek için özgürlük sağlıyor. Bu, farklı öğretim yöntemlerini ve stratejilerini keşfetmemi ve öğrencilere daha ilgi çekici ve etkili bir şekilde yaklaşmamı sağlıyor."

Değerlendirmeler, okul idaresinin öğretmenlerin profesyonel gelişimine yönelik sunduğu destek ve fırsatların öğretmenlik pratiğini nasıl etkilediğini vurguluyor. Okul idaresinin düzenlediği eğitimler, mentorluk programları, liderlik gelişimi fırsatları ve diğer destekler, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini güçlendirmelerine, öğrenci ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermelerine ve eğitim yaklaşımlarını zenginleştirmelerine yardımcı oluyor. Bu destekler aynı zamanda öğretmenlerin mesleki özgüvenlerini artırarak daha motive ve tatmin olmuş bir şekilde çalışmalarını sağlıyor. Özetle, okul idaresinin profesyonel gelişime yönelik sunduğu desteğin, öğretmenlerin kendi becerilerini geliştirmelerine ve öğrencilere daha etkili bir eğitim deneyimi sunmalarına katkı sağladığı görülüyor. Değerlendirmeler, okul idaresinin profesyonel gelişime verdiği önemi ve bu desteğin öğretmenlerin pedagojik becerilerini güçlendirmesine, öğrencilere daha iyi hizmet etmelerine ve eğitim uygulamalarını geliştirmelerine nasıl katkı sağladığını yansıtmaktadır. Okul idaresinin düzenlediği seminerler, atölyeler, mentorluk programları ve eğitim fırsatları gibi inisiyatifler, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak geliştirmelerini teşvik ederken, aynı zamanda öğrenme deneyimlerini daha zengin ve verimli hale getirmek için yeni araçlar ve stratejiler keşfetmelerini sağlıyor. Öğretmenlerin belirttiği gibi, okul idaresinin sunduğu destekler, pedagojik tartışmalar, liderlik gelişimi fırsatları, teknoloji eğitimleri ve kaynak sağlama gibi çeşitli alanları kapsıyor. Bu destekler, öğretmenlerin kendi alanlarında uzmanlaşmalarına, öğrenme stillerini çeşitlendirmelerine ve öğrencilere daha iyi öğrenme deneyimleri sunmalarına yardımcı oluyor. Ayrıca, okul idaresinin öğretmenlerin kişisel hedeflerini desteklemeye yönelik çabaları da dikkat çekiyor. Bu, öğretmenlerin kariyerlerini planlama ve mesleki gelişim yollarını belirleme konusunda daha bilinçli ve odaklı olmalarına yardımcı oluyor. Özetle, değerlendirmeler, okul idaresinin öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemeye yönelik çeşitli yöntemlerle nasıl katkı sağladığını vurguluyor. Bu destekler, öğretmenlerin kendilerini güncel tutmalarını, daha etkili öğretim stratejileri geliştirmelerini ve öğrencilere daha iyi bir eğitim sunmalarını sağlayarak, genel olarak okulun öğrenme ortamını iyileştirmeye yardımcı oluyor.

Mesleki gelişim programlarına katıldığınızda, en çok değer verdiğiniz ve en faydalı bulduğunuz unsurlar nelerdir?

Katılımcılara yöneltilen "Mesleki gelişim programlarına katıldığınızda, en çok değer verdiğiniz ve en faydalı bulduğunuz unsurlar nelerdir?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Mesleki gelişim programlarında en çok değer verdiğim şey, farklı öğretim stratejilerini deneyimlemek ve bu stratejileri sınıfta uygulamak için pratik fırsatlar bulmaktır."

(K2) "En faydalı bulduğum unsurlardan biri, meslektaşlarımla deneyim paylaşımı yapma ve farklı okullardan gelen öğretmenlerle ağ kurma fırsatıdır."

(K3) "Mesleki gelişim programlarında, pedagojik araştırmaların sonuçlarını ve en son eğitim trendlerini öğrenme şansı buluyorum. Bu, pratiğimi güncel ve bilgiye dayalı tutmamı sağlıyor."

(K4) "Değer verdiğim bir unsur, öğrenci merkezli öğretim yöntemlerini daha iyi anlamak ve uygulamak için ipuçları ve örnekler almaktır."

(K5) "En faydalı bulduğum şey, diğer öğretmenlerle işbirliği yaparak ders materyalleri ve etkinliklerin nasıl tasarlandığını paylaşmak ve bu materyalleri adapte etmektir."

(K6) "Mesleki gelişim programlarında, öğrenci davranışlarını daha iyi anlamak ve sınıf yönetimi stratejilerini geliştirmek için pratik öneriler alıyorum."

(K7) "Değer verdiğim bir unsur, yeni öğretim teknolojilerini ve dijital araçları etkili bir şekilde kullanmayı öğrenmektir."

(K8) "En faydalı bulduğum şey, öğrenci değerlendirme yöntemleri ve geri bildirim stratejileri hakkında bilgi sahibi olmaktır."

(K9) "Mesleki gelişim programlarında en çok değer verdiğim şey, kişisel refleksiyon yapma fırsatıdır. Kendi pratiğimi gözden geçirerek nasıl daha iyi olabileceğimi anlamak önemlidir."

(K10) "Değer verdiğim bir unsur, öğrencilerin farklı öğrenme ihtiyaçlarına nasıl daha iyi cevap verebileceğimi öğrenmek ve öğrenci merkezli yaklaşımları geliştirmektir."

(K11) "En faydalı bulduğum şey, öğrencilerin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarına nasıl daha iyi destek olabileceğim konusunda bilgi sahibi olmaktır."

(K12) "Mesleki gelişim programlarında, yaratıcı düşünme ve problem çözüme yeteneklerimi nasıl geliştirebileceğimi öğrenmek benim için önemlidir."

(K13) "Değer verdiğim bir unsur, öğrenci motivasyonunu artırmak için kullanabileceğim stratejileri öğrenmektir."

(K14) "En faydalı bulduğum şey, öğrenci öğrenmesini derinlemesine nasıl destekleyebileceğim konusunda yeni yaklaşımlar öğrenmektir."

(K15) "Mesleki gelişim programlarında, öğrenci çeşitliliği ve öğrenme ihtiyaçları konusunda daha iyi bilgi sahibi olmak önemlidir."

(K16) "Değer verdiğim bir unsur, öğrencilere etkili geri bildirim verme ve onların akademik gelişimini nasıl destekleyebileceğimi öğrenmektir."

Değerlendirmeler, öğretmenlerin mesleki gelişim programlarında en değer verdikleri ve faydalı buldukları unsurları açıkça yansıtmaktadır. Öğretmenler, öğrenme stratejileri, materyal tasarımı, teknoloji entegrasyonu, öğrenci çeşitliliği, sınıf yönetimi ve değerlendirme gibi çeşitli alanlarda kazandıkları bilgi ve becerilerin öğretim pratiğini güçlendirdiğini belirtiyorlar. Bu unsurlar, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini zenginleştirmek ve daha iyi bir eğitim sağlamak açısından kritik öneme sahiptir. Değerlendirmeler, öğretmenlerin mesleki gelişim programlarına katıldıklarında en çok değer verdikleri ve en faydalı buldukları unsurları belirtmektedir. Öğretmenler, bu programların öğretim pratiğini zenginleştirmek ve geliştirmek için önemli bir kaynak olduğunu vurguluyorlar. Öğretmenlerin belirttiği gibi, programlarda farklı öğretim stratejilerini deneme ve uygulama fırsatı bulmak, öğrenme deneyimini çeşitlendirmek ve öğrencilere daha etkili bir şekilde yaklaşmak açısından büyük bir değer taşıyor. Ayrıca, meslektaşlarla deneyim paylaşımı ve işbirliği yapma fırsatı, öğretmenlerin birbirlerinden öğrenerek daha etkili pedagojik yaklaşımlar geliştirmelerini sağlıyor. Programlarda pedagojik araştırmaların sonuçları, eğitim trendleri ve yeni öğretim teknolojileri hakkında bilgi sahibi olmak, öğretmenlerin pratiğini güncel ve bilgiye dayalı tutmalarına yardımcı oluyor. Bu da öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunmaya yardımcı oluyor. Mesleki gelişim programları, öğretmenlerin kişisel refleksiyon yapma fırsatı bulmalarını sağlayarak, kendi pratiğini gözden geçirme ve geliştirme konusunda bir platform sunuyor. Bu, öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini değerlendirmelerine ve daha iyi olma yolunda ilerlemelerine olanak tanıyor. Sonuç olarak, değerlendirmeler, öğretmenlerin mesleki gelişim programlarının değerini ve öğretmenlik pratiğini nasıl olumlu bir şekilde etkilediğini vurguluyor. Bu programlar, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini geliştirmelerine, öğrencilere daha iyi hizmet etmelerine ve öğretim yöntemlerini iyileştirmelerine katkı sağlıyor.

SONUÇ

Değerlendirmeler, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirleme sürecinde çok çeşitli yaklaşımlar ve stratejiler kullandıklarını gösteriyor. Bu yaklaşımların ortak noktası, öğrenci merkezli bir odaklanma ve öğrenci ihtiyaçlarını anlama amacını yansıtmaktadır. Öğretmenler, öğrenci performansları, geri bildirimler, veri analizi, eğitim trendleri, öğrenci öğrenme stilleri ve sosyal etkileşim gibi farklı kaynaklardan yararlanarak ihtiyaçlarını belirlemek için çeşitli araçlar kullanıyorlar. Bu yaklaşımlar, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak geliştirme isteği ve

profesyonel büyüme hedefini yansıtıyor. Öğretmenler, meslektaşlarıyla deneyim paylaşımı, eğitim literatürünün incelenmesi, bireyselleştirilmiş öğrenme yaklaşımı ve değerlendirme süreçlerine eleştirel bir bakış gibi stratejileri kullanarak ihtiyaçlarını belirliyorlar. Bu da öğrencilere daha etkili, özelleştirilmiş ve motive edici bir öğrenme deneyimi sunma hedefini destekliyor. Sonuç olarak, bu farklı yaklaşımların bir araya gelmesiyle öğretmenler, kendi öğrenci kitlesinin ihtiyaçlarına uygun şekilde profesyonel gelişimlerini yönlendirebiliyorlar. Bu, öğrencilerin öğrenme potansiyelini en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan dinamik bir yaklaşımı yansıtıyor ve öğretmenlerin öğrenci merkezli eğitimi daha etkili bir şekilde yönlendirmelerine yardımcı oluyor.

Değerlendirmeler, okul idaresinin öğretmenlerin profesyonel gelişimine yönelik sağladığı destek ve fırsatların, öğretmenlerin mesleki becerilerini güçlendirmeleri ve öğrenci odaklı eğitimi daha etkili bir şekilde yönlendirmelerine nasıl yardımcı olduğunu vurguluyor. Okul idaresinin sunduğu eğitimler, mentorluk programları, liderlik gelişimi fırsatları ve diğer destekler, öğretmenlerin pedagojik yaklaşımlarını geliştirmelerine, yeni stratejileri keşfetmelerine ve öğrencilere daha zengin bir öğrenme deneyimi sunmalarına olanak tanıyor. Bu destekler, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak geliştirme isteğini desteklerken, aynı zamanda özgüvenlerini artırarak daha motive ve tatmin olmuş bir şekilde çalışmalarını sağlıyor. Okul idaresinin sunduğu seminerler, atölyeler, mentorluk programları ve kaynak sağlama gibi inisiyatifler, öğretmenlerin uzmanlaşmalarını teşvik ediyor, öğrenme deneyimlerini çeşitlendiriyor ve öğrencilere daha iyi hizmet etmelerini destekliyor. Bu değerlendirmeler, okul idaresinin öğretmenlerin profesyonel hedeflerini desteklemeye yönelik çabalarını da yansıtıyor. Bu çabalar, öğretmenlerin kendi kariyer yollarını planlamalarına ve mesleki gelişim stratejilerini daha bilinçli bir şekilde yönlendirmelerine yardımcı oluyor. Okul idaresinin sunduğu destekler, öğretmenlerin öğrenci merkezli eğitimi daha etkili bir şekilde uygulamalarına ve öğrencilerin daha iyi öğrenmelerini sağlamalarına olanak tanıyor. Sonuç olarak, bu değerlendirmeler, okul idaresinin öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleme konusundaki önemli rolünü vurguluyor. Bu destekler, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini güçlendirmelerine, öğrenci ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermelerine ve eğitim yaklaşımlarını geliştirmelerine yardımcı olarak, genel olarak okulun öğrenme ortamını olumlu bir şekilde etkiliyor.

Değerlendirmeler, öğretmenlerin mesleki gelişim programlarının sunduğu değeri ve faydaları net bir şekilde ifade ettiğini gösteriyor. Öğretmenler, bu programlarda kazandıkları öğrenme stratejileri, materyal tasarımı, teknoloji entegrasyonu, öğrenci çeşitliliği, sınıf yönetimi ve değerlendirme gibi alanlardaki bilgi ve becerilerin, öğretim pratiğini güçlendirdiğini vurguluyorlar. Mesleki gelişim programlarının öğretmenlere sunduğu farklı öğretim stratejilerini deneme ve uygulama fırsatı, öğrenci öğrenme deneyimini zenginleştirmek ve öğrencilere daha etkili bir şekilde yaklaşmak açısından büyük bir değere sahip. Aynı zamanda, programlar öğretmenlere pedagojik araştırmaların sonuçları, eğitim trendleri ve yeni öğretim teknolojileri hakkında bilgi edinme imkanı sunarak, pratiği güncel ve bilgiye dayalı tutmalarına yardımcı oluyor. Öğretmenler arasında deneyim paylaşımı ve işbirliği fırsatları da bu programların önemli bir yönünü oluşturuyor. Meslektaşlar arasındaki etkileşim, pedagojik yaklaşımların geliştirilmesine katkı sağlarken, birbirlerinden öğrenme ve gelişme sürecini destekliyor. Ayrıca, mesleki gelişim programları öğretmenlere kişisel refleksiyon yapma fırsatı sunarak, kendi öğretim pratiğini eleştirel bir gözle değerlendirme ve iyileştirme imkanı sunuyor. Bu, öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini yenilemelerini ve daha iyi birer eğitimci olma hedefi doğrultusunda ilerlemelerini sağlıyor. Sonuç olarak, bu değerlendirmeler, mesleki gelişim programlarının öğretmenlerin profesyonel yetkinliklerini artırdığını, öğrencilere daha iyi bir eğitim sunmalarına olanak tanıdığını ve öğretim yöntemlerini geliştirmelerine katkı sağladığını açıkça gösteriyor. Bu programlar, öğretmenlerin sürekli öğrenme ve gelişme yolunda ilerlemelerine olanak sağlayarak, genel olarak eğitim kalitesini yükseltmeye yönelik bir etki yaratıyor.

Öneriler

Bu değerlendirmelerin ışığında, okul idaresi ve öğretmenler arasındaki işbirliğini daha da güçlendirmek ve öğretmenlerin mesleki gelişimini daha etkili bir şekilde desteklemek için aşağıdaki öneriler düşünülebilir:

Öğretmenlerin Sesini Duyurun: Okul idaresi, öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirleme sürecine daha fazla katılım sağlamalıdır. Anketler, görüşmeler veya odak grupları gibi yöntemlerle öğretmenlerin görüşlerini ve önerilerini toplamak, profesyonel gelişim programlarının daha özelleştirilmiş ve etkili olmasına yardımcı olabilir.

Bireyselleştirilmiş Destek: Öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre bireyselleştirilmiş destek sağlamak önemlidir. Meslektaşlarıyla mentorluk programları veya koçluk fırsatları oluşturarak, öğretmenlerin belirli alanlarda daha fazla destek almasını ve deneyim paylaşımını teşvik edebilirsiniz.

Uygulama ve Geri Bildirim: Mesleki gelişim programları sırasında öğretmenlere farklı öğretim stratejilerini deneme ve uygulama fırsatları sunulmalıdır. Bu uygulamaların ardından, geri bildirim mekanizmalarıyla öğretmenlerin performansını değerlendirmek ve geliştirmek önemlidir.

Teknoloji Entegrasyonu ve Trendler: Meslek içi eğitimlerde, öğretmenlere eğitimde kullanılan yeni teknolojiler, öğrenme trendleri ve güncel pedagojik yaklaşımlar hakkında bilgi verilmelidir. Bu şekilde öğretmenler, öğrencilere daha etkili bir şekilde yaklaşabilir ve öğrenme deneyimini zenginleştirebilirler.

Sürdürülebilir Destek: Mesleki gelişim, tek bir etkinlikle sınırlı kalmamalıdır. Okul idaresi, sürekli olarak öğretmenlere destek sunarak uzun vadeli profesyonel gelişimi teşvik etmelidir. Düzenli seminerler, atölyeler ve eğitim fırsatları sağlanarak öğretmenlerin bilgi ve becerilerini güncel tutmaları desteklenmelidir.

Değerlendirme ve İyileştirme: Mesleki gelişim programlarının etkinliğini değerlendirmek ve gerektiğinde iyileştirmeler yapmak önemlidir. Öğretmenlerin geri bildirim ve performans verileri, programların başarısını ölçmek ve gelecekteki programları daha etkili hale getirmek için kullanılmalıdır.

Topluluk Oluşturma: Öğretmenler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik etmek için topluluk oluşturma platformları veya etkinlikleri düzenlemek faydalı olabilir. Bu ortamlar, öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerini ve bir ağ oluşturmalarını sağlayabilir.

Liderlik Gelişimi: Öğretmenlere liderlik becerilerini geliştirme fırsatları sunmak, okulun içinde daha fazla sorumluluk alabilmelerini ve öğrenci merkezli eğitimi daha etkili bir şekilde yönlendirebilmelerini destekleyebilir.

Bu öneriler, okul idaresi ve öğretmenler arasındaki işbirliğini güçlendirerek, öğretmenlerin profesyonel gelişimini daha etkili ve sürdürülebilir bir şekilde desteklemenin yollarını göstermektedir.

KAYNAKÇA

Altan, M. Z. (2017). Profesyonel öğretmenliğe doğru. Ankara: Pegem Akademi.

Atay, Y. D. (2003). Öğretmen eğitiminin değişen yüzü. Ankara: Nobel Basımevi.

Aydın, İ. (2014). Hizmet içi eğitim el kitabı. Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, İ. (2016). Öğretimde denetim, durum saptama, değerlendirme ve geliştirme. Ankara: Pegem Akademi.

Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., ve Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim*, 194, 31-50.

Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 207-237.

Erdoğan, İ. (2002). Okul yönetimi öğretim liderliği. İstanbul: Sistem Yayıncılık

Gökçe, E., ve Erdem A. (2017). Etkili öğretmenlik. Ankara: Aydın Matbaacılık

Hacıfazlıoğlu, Ö. (2016). Yaratıcılık, inovasyon ve okul liderliği. N. Güçlü ve S. Koşar (Eds.), *Eğitim yönetiminde liderlik teorisi, araştırma ve uygulama* (ss.283-320). Ankara: Pegem Akademi

Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.

Karlı, K. (2013). Dijital bilgelik yolculuğu için öğrenme yoldaşlığı. İstanbul: Lead Türkiye Yayınları.

Pehlivan, İ. (1993). Hizmet içi eğitim verimlilik ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 151-162.

Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 149, 12-18.

Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.

Selimoğlu, E., ve Biçen Yılmaz, H. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi (e-dergi)*, 1, ISSN 1305-7979.

Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.