

## Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Algıları

*Teachers' Perceptions of Professional Development*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki gelişim algılarının belirlenmesidir. Çalışmanın amacı öğretmenlerin bakış açılarını göre eleştirel bir şekilde incelemek olduğu için bu araştırma fenomenolojik bir yaklaşım kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek için kasıtlı örnekleme tekniklerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. 2023-2024 eğitim-öğretim yılının Ekim döneminde görev yapan 14 öğretmen araştırmada yer almıştır. Bu çalışmada katılımcılara, nitel araştırmalarda veri toplamak için yaygın bir araç olan açık uçlu soruların yer aldığı görüşme formları verilmiş ve formları doldurmaları istenmiştir. Elde edilen veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetleri, öğretim yöntemlerini çeşitlendirme ve öğrenci ihtiyaçlarına duyarlılık açısından önemli faydalar sağlamış, ancak teknoloji entegrasyonu, özel eğitim ve pratik beceriler gibi alanlarda daha fazla kaynak ve eğitime ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Eğitimde teknoloji ve çeşitliliğe adaptasyon, öğretmenlerin sürekli yenilenen bilgi ve becerilere sahip olmalarını gerektiriyor. Öğretmenler, mesleki gelişimlerini desteklemek için çeşitli kaynaklardan yararlanıyor, ancak bu kaynaklar her zaman yeterli ve güncel olmayabiliyor. Pratik ve uygulamalı eğitimlere olan talep, mesleki gelişim faaliyetlerinin içeriğinin ve metodolojisinin güncellenmesini gerektiriyor.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Meslek, Mesleki Gelişim.

### ABSTRACT

The aim of this study is to determine teachers' perceptions of professional development. Since the aim of the study was to critically examine teachers' perspectives, this research was constructed using a phenomenological approach. Maximum variation sampling, one of the deliberate sampling techniques, was used to determine the study group. Fourteen teachers working in the October semester of the 2023-2024 academic year took part in the study. In this study, participants were given interview forms with open-ended questions, a common tool for collecting data in qualitative research, and asked to fill out the forms. Teachers' professional development activities provided significant benefits in terms of diversifying teaching methods and sensitivity to student needs, but more resources and training were needed in areas such as technology integration, special education and practical skills. Adaptation to technology and diversity in education requires teachers to have constantly renewed knowledge and skills. Teachers use a variety of resources to support their professional development, but these resources are not always adequate and up-to-date. The demand for practical and hands-on training requires updating the content and methodology of professional development activities.

**Keywords:** Teacher, Profession, Professional Development.

### GİRİŞ

Yaşam boyu öğrenmenin bir alt süreci de mesleki gelişimdir. Hizmet içi eğitim, personel gelişimi, kariyer gelişimi ve insan kaynakları gelişimi gibi fikirlerin gelişmesine paralel olarak mesleki gelişim kavramı da gelişmiştir. Son yıllarda, hizmet içi eğitim fikri, literatürdeki kavramsal tutarlılık eksikliğine rağmen, mesleki eğitim fikrine dönüşmüştür. Sonuç olarak, mesleki gelişimin mevcut tanımını, "personelle 3-4 gün içinde verilen bir eğitim/kurs" olan eski tanımın aksine, "uzun bir süre boyunca personel merkezli, işe gömülü öğrenme deneyimleri" şeklindedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda uzun yıllar çalışmış olan Guskey (2000) tarafından "eğitmcilerin öğrencilerini geliştirmek amacıyla mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek için düzenlenen süreç ve faaliyetler" olarak tanımlanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde bazıları, eğitimleri teşvik ettiği için personel gelişiminin program oluşturma ve okul iyileştirmeyi içerdiğine inanmaktadır. Diğerleri ise daha sınırlı bir bakış açısı benimseyerek başarılı program oluşturma ve yürütmenin büyük ölçüde personel gelişimine bağlı olduğunu iddia etmektedir. Bununla birlikte, mesleki gelişim genellikle okullardaki tüm reform, yeniden yapılanma ve dönüşüm girişimlerinde ana araç olarak görülmektedir (Guskey, 2007). Böylece mesleki gelişim yoluyla eğitim politikaları uygulanabilir, etkisiz uygulamalar düzeltilebilir, değişim kolaylaştırılabilir ve bireysel performans artırılabilir (Blandford, 2000). 1960 yılından bu yana Türkiye'de öğretmenlerin mesleki gelişimini denetlemekten Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Hizmet İçi Eğitim Dairesi sorumludur. Yerel olarak valilikler de bu yönetimde rol oynamıştır. Yılda üç kez düzenlenen ve katılımı zorunlu olan ilköğretim seminerleri, okul içi eğitimin bir aracı olarak hizmet

Mesut Doğan<sup>1</sup>   
Neslin Esim<sup>2</sup>   
Filiz Özbek<sup>3</sup>   
Neslihan Temur<sup>4</sup> 

### How to Cite This Article

Doğan, M., Esim, N., Özbek, F. & Temur, N. (2023). "Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Algıları", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:55; pp:4275-4283. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNALS.73293>

Arrival: 30 September 2023  
Published: 30 November 2023

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

<sup>1</sup> Sınıf Öğretmeni, MEB, Bursa, Türkiye

<sup>2</sup> Okul Öncesi Öğretmeni-MEB, Ankara, Türkiye

<sup>3</sup> Okul Öncesi Öğretmeni, MEB, Ankara, Türkiye

<sup>4</sup> Okul öncesi Öğretmeni-MEB, Ankara, Türkiye

vermektedir. Daha fazla eğitime katılmak zorunlu olmamakla birlikte, belirli roller için hizmet içi eğitimi tamamlamış olmak tercih edilebilir (EURYDICE, 2010).

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı 2006 yılından bu yana üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, özel eğitim kurumları ve iş dünyası ile işbirliği içinde faaliyetlerini çevrimiçi olarak yürütmeye çalışmaktadır. Bu alandaki eksiklikler, 2010 yılında kurumların, sivil toplum kuruluşlarının ve üniversitelerin katılımıyla düzenlenen "Hizmet İçi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Paneli ve Çalıştayı" ve nihai raporun yayınlanmasının da gösterdiği gibi, son zamanlarda kabul edilmiş görünmektedir. MEB merkez teşkilatı birimlerinin öneri ve görüşlerine dayanan raporun istatistiklerine göre, yılda 40-45.000 arasında öğretmen, yönetici ve diğer personel merkezi planlama yoluyla, 350.000 ila 350.000 arasında öğretmen, yönetici ve diğer personel ise taşra teşkilatlarının önerilerine dayanan yerel planlama yoluyla hizmet içi eğitim almaktadır. MEB, 2009 yılında hizmet içi eğitim programları için toplam 136.724.000.000,00 TL ödenek ayırmıştır. Bu tutarın 121.000.000,00 TL'si genel bütçe ödeneklerinden, 10.000.000,00 TL'si fon gelirlerinden ve 5.724.000,00 TL'si dış kredilerden karşılanmıştır (MEB, 2010). MEB, Avrupa Birliği Komisyonu ile işbirliği içinde 2002 yılında başlatılan projeye uygun olarak pilot okullarda Okul Temelli Mesleki Gelişimi (OTMG) uygulamaya koymuştur. OTMG girişimi sayesinde, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen eğitimciler kendi gelişim modellerini tasarlayabilecek ve Mesleki Gelişim Planı'nı yürütmek ve denetlemek için bir yol haritası sağlayabileceklerdir. Bu girişimin bir parçası olarak, OTMG için bir el kitabı oluşturulmuş ve çevrimiçi olarak kullanıma sunulmuştur ve hem yerli hem de yabancı alanlardan uzmanların ve Bakanlık personelinin katılımıyla sekiz çalıştay düzenlenmiştir. Projenin pilot çalışması için altı ilden 139 ilkokul belirlenmiştir. 2007-2008 öğretim yılında 240 öğretmen uygulamaya katılmıştır. Veri toplama teknikleri olarak görüşme formları, aylık ilerleme raporları, öz değerlendirme anketleri ve okul kültürlerine ilişkin görüşler envanteri kullanılmıştır. Sonuçlar, OTMG modelinin öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerini önemli ölçüde etkilediğini ve bu nedenle modelin ülke çapında aşamalı olarak uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, okul gelişimi ve okul kültürünün bir bireyin gelişiminin odak noktası olamayacağı söylenmektedir. OTMG modelinin uygulama sürecine ilişkin diğer sorunlar arasında finansal ve ekipman kısıtlamalarının yanı sıra koordinatör eğitimler, danışmanlar ve öğretmenler için iş yükünün artması yer almaktadır. Ayrıca, OTMG rehberinin geniş kelime dağarcığı, muğlak araçlar ve değerlendirme bölümü, örnek çalışmaların ve yetkinlikle ilgili görevlerin eksikliği ve diğer eksikliklerinin, mevcut haliyle sürece öncülük edemediği iddia edilmektedir (MEB, 2008).

MEB'in seminer ve kurslarının yanı sıra, son yıllarda çeşitli kuruluşlar (ÖRAV, ERG, Intel vb.) eğitimciler için mesleki gelişim fırsatları sunmaktadır. Özel bir bankanın desteğiyle kurulan Öğretmen Akademisi Vakfı (ÖRAV), Türkiye'de öğretmenlerin mesleki gelişimine odaklanan ilk ve tek sivil toplum kuruluşudur. Projenin ilk girişimi olan "Öğretmenin Sınırı Yok", beş yıllık sürenin ilk iki yılında 18.000 öğretmene ulaşmayı ve toplamda 200.000 öğretmene mesleki gelişim etkinlikleri sunmayı hedefliyordu. Grup, okullara giderek "İletişim Becerileri, Sınıf Yönetimi, Ölçme ve Değerlendirme" gibi ilköğretim okullarındaki öğretmenlere yardımcı olacak konularda eğitim verdi. Ücretsiz olarak uygulanan eğitime, kurum tarafından istihdam edilen eğitimcilerin en az %80'inin katılımı gerekiyor. Öğretmenler Cuma, Cumartesi ve Pazar günleri okul temelli eğitimler boyunca etkili öğretim yaklaşımları aracılığıyla pratik bilgi ve beceriler edinmektedir. ÖRAV, "Öğretmenin Sınırı Yok" projesinin farklı etkilerini araştırmak üzere bir soruşturma yürütmüş ve bir çalışma yayınlamıştır. Bu çalışmada (ÖRAV, 2009), 2009 yılı boyunca hem nitel hem de nicel veri toplama yöntemlerini içeren bu girişimin bir parçası olarak 923 eğitimciyle iletişime geçildiği belirtilmektedir. Sonuçlar, eğitimcilerin programı genel olarak çok iyi değerlendirdiğini göstermiştir. Eğitimciler, eğitim materyallerinin iyi hazırlandığını, bilgilerin anlaşılır ve taleplerine uygun olduğunu, örnekler ve animasyonlar yardımıyla işlevsel hale getirildiğini belirtmişlerdir. Öğretmenler, bu sürecin keyifli bir deneyim olduğunu, önerilen öğretim yaklaşım ve stratejilerini kendi sınıflarında kullanmayı düşündüklerini ve eğitimlerin yapıldığı hafta sonlarını onaylamamalarına rağmen eğitimi meslektaşlarına tavsiye ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, eğitim sonrasında eğitimcilerin yaptıkları işe (özellikle de sınıf yönetimine) olan güvenlerinin ve duydukları sevgi ve saygının arttığı belirtilmiştir. Eğitimin ardından öğretmenlerin sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme konularındaki tutum, görüş ve davranışlarının yanı sıra iyi bir öğrenme ortamı sağlamaya yönelik iletişim becerileri de gelişmiştir. Analiz, yüz yüze eğitimlerin eğitimcilerin bakış açılarını etkili bir şekilde değiştirebilmesine rağmen, sınıf içi uygulamalarını değiştirmek için birlikte daha fazla zaman geçirmenin gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle eğitimcilere süreç boyunca yardımcı olmak, çalışmalarını takip etmek ve eKampüs üzerinden eğitimcilerle iletişimi sürdürmek amacıyla eğitimlerden sonra eğitimcilerle daha uzun süreli araştırmalar yapılması tavsiye edilmektedir. Öneriler arasında bu faaliyetlerin zaman içinde karşılaştırılması da var. Türkiye'de öğretmenlerin mesleki gelişimine odaklanan bir sivil toplum kuruluşunun (ÖRAV) sınıflara enerji ve tutku getirmesi herkesi mutlu etti. Eğitimcilerin yarısı başlangıçta etkinliklere katılmakta tereddüt etse de, Eğitimciler için Sınır Yok programının bazı faydalı sonuçları olduğunu görmek cesaret verici. Eğitimlerle ilgili olumlu haberler yayıldıkça bu direncin azalması ve öğretmenlerin mesleki gelişimine desteğin artması beklenmektedir. ÖRAV'ın (2009) değerlendirme çalışmalarına göre, katılımcıların tepkilerini inceleyen birinci aşama, katılımcıların öğrenme düzeylerini inceleyen ikinci aşama ve katılımcıların yeni edindikleri bilgi ve becerileri uygulama kapasitelerini inceleyen dördüncü aşama, Guskey'in (2000) tanımladığı mesleki gelişim değerlendirmelerinin üç aşamasıdır. Raporun bilimsel incelemesi yapıldığında, bazı metodolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Örneğin, ölçme araçlarının

geçerliliği ve güvenilirliği hakkında bilgi verilmemiş, değerlendirme literatürdeki mesleki gelişim değerlendirme modelleri (Guskey, 2000) dikkate alınmadan gerçekleştirilmiş, karma yöntemde kullanılan strateji ya da tasarım belirsizdir ve veri analizi (frekans ve yüzde dışında) açık ve detaylı bir şekilde açıklanmamıştır. Programları daha başarılı kılmak ve girişimlere meşruiyet kazandırmak için en iyi yöntemlerden biri, mesleki gelişim faaliyetlerinin bilimsel ve sürekli olarak değerlendirilmesidir. Değerlendirme, ne kadar önemli olduğu ve ne kadar emek gerektirdiği fark edildiğinde başlı başına bir iştir. Bu durumda, bir program değerlendirme ekibi veya birimi kurulması, akademik danışmanlar tutulması, hem iç hem de dış değerlendirme yapılması ve sonuç raporlarının kamuya açık hale getirilmesi daha verimli süreçlerin ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, eğitim alanında kritik bir öneme sahiptir ve bu algılar, öğretmenlerin motivasyonunu, öğretim stratejilerini ve öğrencilerle etkileşimini doğrudan etkileyebilir. Araştırmalar, öğretmenlerin sürekli öğrenme ve gelişim süreçlerinin eğitimdeki etkinliklerini ve öğrenci başarılarını artırabileceğini göstermektedir.

Desimone (2009) mesleki gelişimin, öğretmenlerin öğretim pratiklerini ve öğrenci başarılarını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğunu belirtir. Mesleki gelişim programları, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini artırarak, öğretim kalitesini ve öğrenci başarısını iyileştirebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, onların bu tür programlara olan katılımını ve bu programlardan ne kadar fayda sağladıklarını belirleyebilir.

Avalos (2011) ise öğretmenlerin mesleki gelişimini, sürekli bir öğrenme süreci olarak tanımlar ve bu sürecin, öğretmenlerin kendi öğretim pratiklerini yansıtmasını ve geliştirmelerini sağladığını belirtir. Öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, bu süreçte önemli bir rol oynar çünkü bu algılar, öğretmenlerin yeni öğrenme fırsatlarına nasıl yaklaştıklarını ve bu fırsatlardan nasıl faydalandıklarını etkiler.

Day ve Sachs (2004) tarafından yapılan çalışmada, mesleki gelişimin öğretmenlerin profesyonel kimliklerini nasıl şekillendirdiği vurgulanır. Öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, onların kendi profesyonel kimliklerini nasıl gördüklerini ve kariyerlerinde nasıl ilerlemek istediklerini belirler. Ayrıca, bu algılar, öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatlarına katılımını ve bu fırsatlardan ne kadar yararlandıklarını da etkileyebilir.

Guskey (2002) ise öğretmenlerin mesleki gelişim algılarının, mesleki gelişim programlarının etkinliğinin değerlendirilmesinde kritik bir rol oynadığını belirtir. Öğretmenlerin bu programlardan ne kadar memnun oldukları ve programların öğretim pratiklerini ne kadar etkilediği, bu programların başarısını belirleyen önemli faktörlerdir.

Hunzicker (2011) ise öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerinde aktif katılımcılar olmalarının önemini vurgular. Öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, onların bu süreçte ne kadar aktif rol alacaklarını ve mesleki gelişim fırsatlarından ne kadar fayda sağlayacaklarını belirleyebilir.

Opfer ve Pedder (2011) araştırmasında, öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerindeki öğrenme deneyimlerinin önemini vurgular. Öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, bu öğrenme deneyimlerinin kalitesini ve etkinliğini etkileyebilir. Öğretmenler, mesleki gelişim fırsatlarını daha değerli bulduklarında, bu fırsatlardan daha fazla yararlanma eğilimindedirler.

Borko (2004) tarafından yapılan çalışmada, mesleki gelişimin öğretmenlerin kendi öğretim pratiklerini nasıl yansıttıkları ve geliştirdikleri üzerinde önemli bir etki yaptığı belirtilir. Öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, bu sürecin nasıl işlediğini ve öğretmenlerin öğretim pratiklerini nasıl geliştirdiklerini etkiler.

Villegas-Reimers (2003) ise mesleki gelişimin, öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarını ve öğrenci başarısını doğrudan etkileyen faktörlerden biri olduğunu vurgular. Öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, bu sürecin etkinliğini ve öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirmek için ne kadar motive olduklarını etkiler. Öğretmenler, mesleki gelişimi kendi profesyonel gelişimlerinin ayrılmaz bir parçası olarak gördüklerinde, bu süreçte daha fazla katkı sağlamak ve bu fırsatlardan en iyi şekilde yararlanmak için motive olurlar.

Darling-Hammond ve McLaughlin (1995) çalışmasında, öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerinde öğrenmeye ve yeniliğe açık olmalarının önemini vurgular. Öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, onların yeni fikirlere, yöntemlere ve stratejilere nasıl yaklaştıklarını ve bu yenilikleri öğretim pratiklerine nasıl entegre ettiklerini etkileyebilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki gelişim algıları, onların profesyonel gelişim süreçlerine katılımını, mesleki gelişim programlarından aldıkları faydayı ve öğretim pratiklerini geliştirme biçimlerini doğrudan etkileyebilir. Bu algılar, eğitim alanında etkinliği ve başarıyı artırmak için kritik bir rol oynar.

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu çalışma nitel araştırma niteliğindedir. İncelenen olguların derinlemesine ve kapsamlı bir değerlendirmesini yapmayı amaçlayan çalışmalar nitel araştırmalar için daha uygundur (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Çalışmanın amacı öğretmenlerin bakış açılarını göre eleştirel bir şekilde incelemek olduğu için bu araştırma fenomenolojik bir yaklaşım kullanılarak oluşturulmuştur.

## Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek için kasıtlı örnekleme tekniklerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır (Karataş, 2015). Bu çalışmada katılımcıların mümkün olduğunca birbirinden farklı kişiler arasından seçilmesi maksimum çeşitlilik olarak kabul edilmiştir. Sonuç olarak, 2023-2024 eğitim-öğretim yılının Ekim döneminde görev yapan 14 öğretmen çalışmada yer almıştır. Tablo 1, öğretmen adayları olan araştırma katılımcılarına ilişkin demografik verileri sunmaktadır.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

Kod	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	Kimya Öğretmeni	46	22	Yüksek Lisans
K2	Kadın	Biyoloji Öğretmeni	32	10	Doktora
K3	Erkek	Fizik Öğretmeni	29	7	Lisans
K4	Kadın	Matematik Öğretmeni	41	19	Lisans
K5	Erkek	Tarih Öğretmeni	38	16	Yüksek Lisans
K6	Kadın	Coğrafya Öğretmeni	37	15	Doktora
K7	Erkek	Resim Öğretmeni	35	13	Lisans
K8	Kadın	Fransızca Öğretmeni	27	5	Yüksek Lisans
K9	Erkek	Beden Eğitimi	30	8	Lisans
K10	Kadın	Din Kültürü Öğretmeni	40	18	Yüksek Lisans
K11	Erkek	Müzik Öğretmeni	39	17	Lisans
K12	Kadın	Sosyal Bilgiler	34	12	Doktora
K13	Erkek	Teknoloji Tasarım	33	11	Yüksek Lisans
K14	Kadın	Türkçe Öğretmeni	42	20	Lisans

Tablo 1, çeşitli branşlardan ve farklı eğitim seviyelerinden öğretmenlerin demografik bilgilerini sunmaktadır. Yaş aralığı 27 ile 46 arasında değişmektedir, bu da çalışmaya katılan öğretmenlerin genç ve orta yaş aralığında olduğunu gösteriyor. Kıdemleri ise 5 ila 22 yıl arasında değişmektedir, bu durum farklı deneyim seviyelerinde öğretmenlerin katıldığını gösteriyor. Eğitim durumlarına bakıldığında, öğretmenlerin çoğunun yüksek lisans eğitimi aldığı görülüyor. Ancak bazı öğretmenlerin doktora derecesiyle daha ileri seviyede eğitim aldığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

## Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formundaki soruların katılımcılar için anlaşılır ve açık olması, içgörülü sorular hazırlanması, soruların somut bir dil içermesi, soruların hedefe yönelik olması ve soruların kuralcı olmaması için her türlü çaba gösterilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

## Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada katılımcılara, nitel araştırmalarda veri toplamak için yaygın bir araç olan açık uçlu soruların yer aldığı görüşme formları verilmiş ve formları doldurmaları istenmiştir. Katılımcıların görüşme formlarını doldurması 45-60 dakika sürmüştür.

İlk olarak, katılımcılara verilen yazılı görüşme formlarını yazıya dökmek için bilgisayar kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenleri kodlamak için, veri toplanan her bir öğretmene "K" ile başlayan bir kod numarası verilmiştir (Ekiz, 2003). Bu çalışmadan elde edilen veriler betimsel analiz yaklaşımı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler bu noktada belirlenmiş ve doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Sonuçlar son aşamada yorumlanmıştır (Karataş, 2015). Sonuç olarak, sonuçlar arasındaki neden-sonuç bağlantılarının açıklanmasıyla çeşitli olgular arasındaki konuşmalar teşvik edilmiştir.

## BULGULAR

### Mesleki gelişiminizi desteklemek adına katıldığınız eğitim ve seminerlerde edindiğiniz bilgi ve becerilerin sınıf içindeki uygulamalarınıza ne ölçüde yansıdığını düşünüyorsunuz? Bu eğitimlerin sizde yarattığı değişimi örneklerle açıklar mısınız?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış görüşme ile "Mesleki gelişiminizi desteklemek adına katıldığınız eğitim ve seminerlerde edindiğiniz bilgi ve becerilerin sınıf içindeki uygulamalarınıza ne ölçüde yansıdığını düşünüyorsunuz? Bu eğitimlerin sizde yarattığı değişimi örneklerle açıklar mısınız?" şeklinde bir soru yöneltilmiş olup katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar kapsamında elde edilen doğrudan alıntılar aşağıda verilmiştir.

(K1) "Katıldığım teknoloji entegrasyonu semineri sayesinde, derslerimde daha interaktif araçlar kullanmaya başladım. Öğrencilerim tabletlerle grup çalışmaları yaparken gözlerindeki heyecanı görmek muhteşem."

(K2) "Özel eğitim üzerine aldığım eğitim, sınıftaki farklı öğrenme ihtiyaçlarına daha duyarlı olmamı sağladı. Artık her öğrencinin kendine özgü bir yolu olduğunu daha iyi anlıyorum."

(K3) "Disiplinlerarası öğretim üzerine bir workshopa katıldım ve şimdi derslerimde matematik ile sanatı birleştirmeye çalışıyorum. Öğrencilerim bu yaklaşımı çok sevdi!"

(K4) "Sınıf yönetimi konusunda aldığım eğitim, sınıftaki davranış problemlerini yönetmemde büyük bir fark yarattı. Daha sabırlı ve anlayışlı bir öğretmen oldum."

(K5) "Duygusal zeka semineri, öğrencilerimle ilişkilerimi güçlendirmeme yardımcı oldu. Artık onların duygusal ihtiyaçlarına daha duyarlıyım."

(K6) "Çoklu zeka teorisi üzerine aldığım kurs, her öğrencinin farklı bir şekilde öğrendiğini kavramama yardımcı oldu. Şimdi daha çeşitli öğretim yöntemleri kullanıyorum."

(K7) "Okuma stratejileri üzerine bir seminer, beni daha iyi bir dil öğretmeni yaptı. Öğrencilerimin okuma anlama becerilerinde büyük ilerlemeler gözlemledim."

(K8) "STEM eğitimindeki gelişmeler hakkında bir konferans, beni daha yenilikçi bir öğretim yaklaşımı benimsemeye teşvik etti. Şimdi derslerimde daha fazla proje tabanlı öğrenme kullanıyorum."

(K9) "Değerlendirme yöntemleri üzerine bir atölye, öğrenci başarısını değerlendirme şeklimi değiştirdi. Artık daha adil ve kapsayıcı değerlendirme yapıyorum."

(K10) "Eğitimde oyunlaştırma üzerine bir kurs, derslerimi daha eğlenceli ve etkileşimli hale getirmeme yardımcı oldu. Öğrencilerimin motivasyonunda büyük bir artış var."

(K11) "Eğitimde liderlik semineri, sınıf içinde daha güvenilir ve etkili bir lider olmama yardımcı oldu. Öğrencilerim üzerindeki etkimin arttığını hissediyorum."

(K12) "Yaratıcı yazma workshopu, kendi yazı becerilerimi geliştirmemin yanı sıra öğrencilerimi de daha yaratıcı yazmaya teşvik etti."

(K13) "Farklı kültürlerden öğrencilerle çalışma üzerine aldığım eğitim, sınıftaki kültürel çeşitliliği daha iyi anlamama ve kucaklamama yardımcı oldu."

(K14) "Eğitim teknolojileri konferansı, sınıfta teknolojiyi daha etkin kullanmama olanak tanıdı. Öğrencilerimin teknolojiyle daha rahat etkileşime girmesini sağladı."

Öğretmenlerin mesleki gelişim eğitimleri ve seminerleri sonucunda elde ettikleri deneyimlerin sınıf içi uygulamalarına yönelik değerlendirmeleri genel olarak pozitif bir dönüşümü işaret ediyor. Eğitimde teknolojinin entegrasyonu, özellikle interaktif araçların kullanımı ve teknolojiyle daha rahat etkileşim, öğretmenlerin dikkatini çeken önemli bir konu. Bu durum, öğrencilerin derslere olan ilgisini ve motivasyonunu artırıyor. Özel eğitim, duygusal zeka ve farklı öğrenme ihtiyaçlarına yönelik seminerler ise öğretmenlerin öğrencilere bireysel olarak daha duyarlı ve anlayışlı yaklaşmalarına olanak tanımış. Bu tür eğitimler, öğretmenlerin sınıf içi çeşitliliği daha etkin yönetmelerine ve öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun öğretim stratejileri geliştirmelerine katkıda bulunuyor. Disiplinlerarası öğretim ve çoklu zeka teorisi üzerine alınan eğitimler, öğretmenlerin ders içeriğini daha çeşitli ve ilgi çekici hale getirmelerine yardımcı olmuş. Bu yaklaşımlar, öğrencilerin derslere daha aktif katılımını ve öğrenme süreçlerinin derinleşmesini sağlıyor. Sınıf yönetimi, değerlendirme yöntemleri ve eğitimde liderlik üzerine alınan seminerler, öğretmenlerin sınıf içindeki liderlik ve yönetim becerilerini güçlendiriyor. Bu tür eğitimler, sınıf atmosferini olumlu yönde etkileyerek öğrenci başarısını destekleyici bir ortam yaratılmasına katkı sağlıyor. Yaratıcı yazma ve okuma stratejileri üzerine alınan eğitimler, dil öğretiminde yenilikçi yaklaşımların benimsenmesine ve öğrencilerin dil becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlıyor. Oyunlaştırma ve proje tabanlı öğrenme gibi yöntemler ise öğrenmeyi daha eğlenceli ve etkileşimli hale getiriyor, bu da öğrencilerin derslere olan ilgisini ve katılımını artırıyor. Kültürel çeşitlilik ve farklı kültürlerden öğrencilerle çalışma üzerine alınan eğitimler, öğretmenlerin sınıf içindeki kültürel farklılıkları daha iyi anlamalarını ve bu çeşitliliği bir zenginlik olarak kucaklamalarını sağlıyor. Genel olarak, mesleki gelişim eğitimleri ve seminerlerin öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarına olumlu ve dönüştürücü etkileri olduğu gözlemleniyor. Bu tür eğitimler, öğretmenlerin öğretim yöntemlerini çeşitlendirmelerine, öğrenci ihtiyaçlarına daha duyarlı olmalarına ve genel olarak öğretim kalitesini artırmalarına yardımcı oluyor.

### **Mesleki gelişiminiz için hangi kaynakları (kitaplar, makaleler, seminerler, çevrim içi eğitimler vb.) en faydalı buluyorsunuz ve neden?**

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış görüşme ile "Mesleki gelişiminiz için hangi kaynakları (kitaplar, makaleler, seminerler, çevrim içi eğitimler vb.) en faydalı buluyorsunuz ve neden?" şeklinde bir soru yöneltilmiş olup katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar kapsamında elde edilen doğrudan alıntılar aşağıda verilmiştir.

(K1) "Benim için en değerli kaynaklar pratik örnekler içeren kitaplar. Teorik bilgiler kadar, bunların nasıl uygulanabileceğini gösteren kaynaklar bana daha yararlı geliyor."

(K2) "Çevrim içi eğitimler bana çok zaman kazandırıyor. İstedğim yerden ve zamandan bağımsız olarak katılabildiğim için bu platformları tercih ediyorum."

- (K3) "Akademik makaleler bana en güncel araştırmaları takip etme fırsatı veriyor. Eğitim alanındaki yenilikleri öğrenmek için bu kaynakları kullanıyorum."
- (K4) "Meslektaşlarımın deneyimlerini paylaştıkları seminerler bana çok şey öğretiyor. Gerçek hayattan örnekler ve çözüm önerileri bulmak için bu tür etkinliklere katılmayı seviyorum."
- (K5) "Yaratıcı yazma üzerine kitaplar bana yeni öğretim teknikleri sunuyor. Derslerimi daha etkileşimli ve eğlenceli hale getirmek için bu kaynakları kullanıyorum."
- (K6) "Öğrencilerle ilgili zorlukları anlamak ve onlara nasıl yardımcı olabileceğimi öğrenmek için psikoloji ve pedagoji üzerine kitaplar okuyorum."
- (K7) "Öğretmen blogları ve forumları benim için paha biçilmez. Meslektaşlarımın deneyimleri ve önerileri, karşılaştığım sorunlara çözüm bulmama yardımcı oluyor."
- (K8) "Eğitim teknolojileri üzerine çevrim içi kurslar bana en yeni araçları ve uygulamaları öğretiyor. Teknolojiyi derslerime entegre etmek için bu kaynakları kullanıyorum."
- (K9) "Tarih öğretmenini olarak, tarihi olayları daha iyi anlamak ve öğrencilerime aktarmak için tarih kitaplarından ve belgesellerden yararlanıyorum."
- (K10) "Çocuk gelişimi ve öğrenme teorileri üzerine akademik makaleler okumak, öğrencilerimin ihtiyaçlarını daha iyi anlamamı sağlıyor."
- (K11) "Dil öğretimi konusunda, dil öğrenme stratejileri ve yöntemleri hakkında yazılmış kitaplar benim için vazgeçilmez."
- (K12) "Eğitimde liderlik ve sınıf yönetimi üzerine seminerler ve atölye çalışmaları, öğretmen olarak gelişimim için önemli."
- (K13) "Yabancı kaynakları takip etmek, farklı ülkelerdeki eğitim sistemleri ve metodolojileri hakkında bilgi edinmeme yardımcı oluyor."
- (K14) "Eğitimde yenilikçi yaklaşımlar üzerine düzenlenen konferanslar, bana ilham veriyor ve kendi öğretim yöntemlerimi geliştirmem için yeni fikirler sunuyor."

Bu değerlendirmeler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek için farklı kaynakları nasıl kullandıklarını ortaya koyuyor. Katılımcıların birçoğu, pratik örnekler içeren kitapları, çevrim içi eğitimleri ve akademik makaleleri faydalı buluyor. Bunun yanı sıra, mesleki seminerler, meslektaşların deneyimlerini paylaştığı bloglar ve forumlar, öğretmenlerin gerçek hayattaki uygulamaları ve çözüm önerileri hakkında bilgi edinmelerine yardımcı oluyor. Pedagoji ve psikoloji kitapları, öğretmenlerin öğrencilerinin ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına katkı sağlıyor. Ayrıca, bazı katılımcılar özel olarak ders verdikleri alana yönelik kaynakları tercih ediyor; tarih öğretmenleri tarih kitaplarından, dil öğretmenleri dil öğrenme stratejileri üzerine yazılmış kitaplardan yararlanıyor. Teknolojinin entegrasyonu ve eğitimde yenilikçi yaklaşımlar da bazı öğretmenler için önem arz ediyor. Genel olarak, katılımcıların mesleki gelişimleri için farklı kaynaklara yönelmeleri, kişisel tercihlerin ve ihtiyaçların çeşitliliğini gösteriyor. Bu çeşitlilik, öğretmenlerin sürekli değişen eğitim ortamında kendi öğretim yöntemlerini ve becerilerini geliştirmek için çeşitli kaynaklardan yararlanma gerekliliğini de vurguluyor.

**Öğretmenlik mesleğinizde karşılaştığınız zorluklara çözüm bulma noktasında mesleki gelişim faaliyetlerinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Bu konuda hangi alanlarda daha fazla destek veya eğitime ihtiyaç duyduğunuzu düşünüyorsunuz?**

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış görüşme ile "Öğretmenlik mesleğinizde karşılaştığınız zorluklara çözüm bulma noktasında mesleki gelişim faaliyetlerinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Bu konuda hangi alanlarda daha fazla destek veya eğitime ihtiyaç duyduğunuzu düşünüyorsunuz?" şeklinde bir soru yöneltilmiş olup katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar kapsamında elde edilen doğrudan alıntılar aşağıda verilmiştir.

- (K1) "Mesleki gelişim faaliyetleri faydalı ancak yeterli değil. Özellikle teknoloji entegrasyonu ve özel eğitim gereksinimi olan öğrencilerle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım var."
- (K2) "Velilerle iletişim ve öğrenci motivasyonu konularında daha fazla destek almak isterdim. Genel olarak iyi ama eksiklikler var."
- (K3) "Sınıf yönetimi ve öğrenci davranışlarıyla başa çıkmak konusunda daha fazla pratik örnek ve strateji içeren eğitimlere ihtiyaç duyuyorum."
- (K4) "Mesleki gelişim imkanları geniş ama bize sunulanlar genellikle teorik. Daha çok uygulamalı ve interaktif eğitimler olsa daha iyi olurdu."

(K5) "Eğitim teknolojileri hızla değişiyor, bu alanda sürekli güncel kalmak zor. Daha fazla eğitim teknolojisi ve dijital araçların kullanımı üzerine eğitimlere ihtiyacımız var."

(K6) "Öğretmen olarak sürekli kendimi geliştirmeye çalışıyorum, ancak mesleki gelişim faaliyetleri bazen çok genel olabiliyor. Benim alanım olan matematik öğretimi için daha spesifik eğitimler istiyorum."

(K7) "Çoğu zaman kendi kendime öğreniyorum. Mesleki gelişim faaliyetleri faydalı ama yeterli değil, özellikle uzaktan eğitim ve hibrit öğrenme yöntemleri üzerine daha fazla destek gerekli."

(K8) "Eğitim politikaları ve reformlar konusunda daha fazla bilgilendirilmemiz ve eğitilmiş olmamız gerekiyor. Bu alanda eksiklikler hissediyorum."

(K9) "Öğretmen olarak duygusal zorluklarla da başa çıkmak zorundayız. Mesleki dayanıklılık ve öğretmen refahı üzerine daha fazla destek ve eğitime ihtiyacımız var."

(K10) "Çok dilli sınıflar ve kültürel çeşitlilik konusunda daha fazla eğitim ve kaynaklara ihtiyacım var. Bu alanda yeterince desteklenmiyoruz."

(K11) "Eğitimde yenilikçi yaklaşımlar ve yaratıcı öğretim metodları üzerine daha fazla eğitim istiyorum. Mevcut eğitimler bu konuda yetersiz."

(K12) "Okulda karşılaştığım zorlukların çoğunu kendi başıma çözmek zorunda kalıyorum. Mesleki gelişim programları bize daha fazla problem çözme becerisi kazandırmalı."

(K13) "Öğrenci değerlendirme ve geri bildirim yöntemleri konusunda daha fazla bilgi ve stratejiye ihtiyacım var. Bu konuda daha kapsamlı eğitimler olmalı."

(K14) "Sınıf içi çatışma yönetimi ve öğrenci ilişkileri üzerine daha fazla eğitim ve destek talep ediyorum. Bu konularda daha fazla kaynak ve rehberlik gerekiyor."

Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinden aldıkları destek, genel olarak yararlı olarak değerlendirilmiş olsa da belirli alanlarda daha fazla kaynak ve eğitime ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Birincil olarak, öğretmenler teknoloji entegrasyonu, özel eğitim gereksinimi olan öğrenciler ve eğitim teknolojilerinin kullanımı konusunda daha fazla eğitim talep etmektedirler. Bu, hızla değişen eğitim ortamında öğretmenlerin güncel kalmak ve etkili öğretim stratejileri geliştirmek için sürekli yenilenen bilgiye ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin veli iletişimi, öğrenci motivasyonu, sınıf yönetimi ve öğrenci davranışlarıyla başa çıkma gibi pratik beceriler üzerine daha spesifik ve uygulamalı eğitimlere ihtiyaç duydukları belirtilmiştir. Bu, mesleki gelişim faaliyetlerinin sadece teorik bilgi sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda pratik ve uygulanabilir stratejiler sunması gerektiğinin altını çizer. Bunun yanı sıra, eğitim politikaları, reformlar, öğretmen refahı, çok dilli sınıflar ve kültürel çeşitlilik gibi konularda daha fazla destek ve bilgilendirme talebi de dikkate değerdir. Öğretmenlerin bu alanlardaki zorluklarla başa çıkabilmek için daha kapsamlı kaynaklara ve rehberliğe ihtiyaçları olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak, öğretmenlerin problem çözme becerileri, öğrenci değerlendirme ve geri bildirim yöntemleri, sınıf içi çatışma yönetimi ve öğrenci ilişkileri gibi konularda daha fazla eğitim ve destek istedikleri görülmektedir. Bu talepler, öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinden beklentilerinin sadece bilgi edinmeyle sınırlı olmadığını, aynı zamanda öğretmenlerin günlük pratik zorluklarla başa çıkabilmeleri için somut beceriler ve stratejiler kazanmalarını gerektiğini göstermektedir.

## SONUÇ

Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılımı, onların sınıf içi uygulamalarında gözle görülür olumlu etkilere yol açmıştır. Bu değerlendirmeler ışığında, eğitimde teknoloji entegrasyonunun önemini altını çizmek gerekir. Öğretmenlerin teknolojiye olan hâkimiyetleri, öğrenci motivasyonunu artırmada ve öğretim metodlarını çeşitlendirmede kritik bir rol oynamaktadır. Bu, günümüzün dijital çağında, eğitimcilerle sürekli değişen teknolojik araçlarla adım atmaları için gereken yetkinlikleri kazandırmak adına sürekli eğitimin önemini vurgular.

Özel eğitim ve farklı öğrenme ihtiyaçlarına yönelik eğitimlerin alınması, bireysel öğrenci ihtiyaçlarına daha duyarlı bir öğretim yaklaşımını teşvik eder. Bu, her öğrencinin potansiyeline ulaşmasına yardımcı olurken, aynı zamanda öğretmenlerin de pedagojik araç kitlerini genişletmelerine olanak tanır.

Disiplinlerarası öğretim ve çoklu zeka teorisi, öğrencilere farklı perspektiflerden bakma yeteneği kazandırarak, bütünsel bir öğrenme deneyimi sunar. Öğretmenlerin bu yaklaşımları benimsemesi, öğrencilere bilgiyi farklı bağlamlarda uygulama yeteneği kazandırır, bu da onların yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirir.

Sınıf yönetimi ve eğitimde liderlik eğitimleri, öğretmenlerin sınıf içi dinamikleri yönetme yeteneklerini geliştirirken, aynı zamanda öğrenci başarısını destekleyen bir ortamın oluşturulmasına katkıda bulunur.

Son olarak, kültürel çeşitlilik ve farklı kültürlerden gelen öğrencilerle çalışma eğitimleri, öğretmenlerin kültürlerarası yetkinliklerini geliştirir. Bu, globalleşen bir dünyada, farklı kültürlerden gelen öğrencilere daha etkili bir şekilde hizmet etme yeteneğinin kritik önemini vurgular.

Sonuç olarak, mesleki gelişim eğitimleri ve seminerlerin, öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarını dönüştürmede kritik bir rol oynadığı gözlemlenmektedir. Bu faaliyetler, öğretmenlerin öğretim yöntemlerini çeşitlendirmelerine, öğrenci ihtiyaçlarına daha duyarlı olmalarına ve eğitimdeki genel kaliteyi artırmalarına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimlerine yatırım yapmak, eğitimin kalitesini yükseltme ve öğrenci başarısını artırma hedefine ulaşmada kritik bir adımdır.

Bu değerlendirmeler, öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerinde kullandıkları çeşitli kaynakların zenginliğini ve çeşitliliğini gözler önüne seriyor. Öğretmenlerin farklı kaynaklara yönelmeleri, kişisel tercihlerin ve özel ihtiyaçların geniş bir yelpazesini yansıtıyor. Bu durum, öğretmenlerin sürekli değişen eğitim ortamında kendi öğretim yöntemlerini ve becerilerini geliştirmek için farklı türde kaynaklara başvurma ihtiyacının altını çiziyor.

Öğretmenler, mesleki gelişimlerini desteklemek için pratik örnekler içeren kitaplardan, çevrim içi eğitimlere ve akademik makalelere kadar geniş bir kaynak yelpazesinden yararlanıyor. Bu çeşitlilik, öğretmenlerin öğretim metodolojilerini ve pedagojik yaklaşımlarını sürekli olarak yenilemeleri ve güncel tutmaları için gereken esnekliği ve adaptasyonu sağlıyor. Ayrıca, meslektaşların deneyimlerini paylaştığı bloglar ve forumlar gibi interaktif platformlar, öğretmenler arasında bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik ederek mesleki ağların güçlenmesine katkı sağlıyor.

Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine yönelik değerlendirmeleri, bu tür eğitimlerin yararlı olduğu ancak yeterli olmadığı sonucuna işaret ediyor. Teknoloji entegrasyonu, özel eğitim, eğitim teknolojileri kullanımı gibi alanlarda daha yoğun ve güncel eğitime ihtiyaç duyulduğu açıkça belirtilmiş. Bu durum, öğretmenlerin sürekli gelişen eğitim teknolojileri ve metodolojileriyle ayak uydurabilmesi için devamlı ve güncel bilgi akışına ihtiyaç duyduğunu gösteriyor. Öğretmenlerin, sadece teorik bilginin ötesine geçen, uygulamalı ve pratik beceriler kazandıracak eğitimlere talep göstermesi, mesleki gelişim faaliyetlerinin daha uygulamalı ve öğretmenlerin günlük karşılaştığı zorluklara odaklanan içeriklere sahip olması gerektiğini vurguluyor.

Öğretmenlerin veli iletişimi, öğrenci motivasyonu, sınıf yönetimi gibi pratik beceriler üzerine daha spesifik eğitim talepleri, bu alanlarda yaşanan zorlukların üstesinden gelmek için daha fazla rehberliğe ve destekleyici kaynaklara ihtiyaç olduğunu gösteriyor. Eğitim politikaları, reformlar, öğretmen refahı, çok dilli sınıflar ve kültürel çeşitlilik gibi konularda artan talep, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sadece sınıf içi pratiklerle sınırlı görmeyip, eğitim sistemine ve sosyal konulara yönelik daha geniş bir perspektif kazanma ihtiyacını yansıtıyor.

Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinden aldıkları destek yararlı olsa da, bu faaliyetlerin içeriğinin ve kapsamının güncellenmesi, daha spesifik ve uygulamalı yaklaşımların benimsenmesi gerektiği açıkça ortaya çıkıyor. Bu durum, eğitimcilerin günlük zorluklarla başa çıkabilmeleri, teknolojik gelişmeleri takip edebilmeleri ve öğrenci ihtiyaçlarına daha etkili yanıt verebilmeleri için sürekli ve kapsamlı mesleki gelişim olanaklarına ihtiyaç duyduklarını göstermektedir.

Teknoloji Entegrasyonuna Odaklanma: Öğretmenlere, güncel teknolojileri ve dijital araçları etkili bir şekilde sınıf içinde kullanma konusunda düzenli eğitim ve atölye çalışmaları sağlanmalıdır. Bu, öğrenci motivasyonunu artırma ve öğrenme süreçlerini zenginleştirme açısından önemlidir.

Uygulamalı ve Pratik Eğitimlerin Artırılması: Mesleki gelişim programları, teorik bilgilerin ötesine geçerek öğretmenlere gerçek sınıf senaryolarında kullanabilecekleri pratik beceriler kazandırmalıdır. Özellikle sınıf yönetimi, öğrenci motivasyonu ve veli iletişimi gibi konularda simülasyonlar ve interaktif uygulamalar içeren eğitimler sunulmalıdır.

Özel Eğitime Daha Fazla Odaklanma: Farklı öğrenme ihtiyaçlarına sahip öğrencilere yönelik stratejiler konusunda öğretmenlerin bilgi ve becerilerini artıracak eğitimler düzenlenmelidir. Bu, öğretmenlerin bireysel öğrenci ihtiyaçlarına daha duyarlı hale gelmelerini sağlayacaktır.

Sürekli ve Güncel Mesleki Gelişim İmkanları: Eğitim teknolojileri ve pedagojik yaklaşımlar sürekli değiştiği için, öğretmenlerin bu değişimleri takip edebilmeleri adına sürekli ve güncel mesleki gelişim imkanları sunulmalıdır. Bu, çevrim içi platformlar, web seminerleri ve güncel eğitim materyallerinin sağlanması yoluyla gerçekleştirilebilir.

Kültürel Çeşitliliğe ve Küresel Eğitime Odaklanma: Kültürel çeşitlilik ve çokdillilik konularında öğretmenlere yönelik eğitimler düzenlenmeli, bu sayede öğretmenlerin farklı kültürel arka planlara sahip öğrencilere etkili bir şekilde hizmet verme yetenekleri geliştirilmelidir. Küresel eğitim trendleri ve en iyi uygulamalar konusunda bilgilendirme yapılmalıdır.

## KAYNAKÇA

Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20. [<https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>]



- BLANDFORD, Sonia (2000). *Managing Professional Development in Schools*, Routledge Taylor ve Francis, London
- Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational Researcher*, 33(8), 3-15. [<https://doi.org/10.3102/0013189X033008003>]
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (1995). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan*, 76(8), 597-604.
- Day, C., & Sachs, J. (2004). Professionalism, performativity and empowerment: discourses in the politics, policies and purposes of continuing professional development. In C. Day & J. Sachs (Eds.), *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers*. Maidenhead: Open University Press.
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181-199. [<https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>]
- Ekiz, D.(2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- EURYDICE (2010). *Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi 2008/09*. European Commission. [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase\\_full\\_reports/TR\\_TR.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/TR_TR.pdf) Erişim tarihi: 22.07.2023.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381-391. [<https://doi.org/10.1080/135406002100000512>]
- GUSKEY, Thomas R. (2000). *Evaluating Professional Development.*, Corwin Press, California
- Guskey, Thomas R. (2007). Results-Oriented Professional Development, İçinde: A. C. Onstein, E. F. Pajak, ve S. B. Ornstein, *Contemporary Issues in Curriculum* (s. 334–346), Pearson Education, Boston
- Hunzicker, J. (2011). Effective professional development for teachers: A checklist. *Professional Development in Education*, 37(2), 177-179. [<https://doi.org/10.1080/19415257.2010.523955>]
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- MEB, (2010). *Milli Eğitim Bakanlığında Hizmetiçi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Panel ve Çalıştayı*, Ankara. Erişim tarihi: 26.10.2010
- Opfer, V. D., & Pedder, D. (2011). Conceptualizing teacher professional learning. *Review of Educational Research*, 81(3), 376-407. [<https://doi.org/10.3102/0034654311413609>]
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. UNESCO: International Institute for Educational Planning.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.