

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi Örnekleme

**Gülin Sevi GENÇ¹
Ganime AYDIN²**

Özet

Mesleki Gelişim Seminerler Çalışmaları, eylül ve haziran aylarında 15 günlük süreçte öğretmenlere yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmaları içermektedir. Araştırmada; öğretmenlerin, mesleki çalışmalar hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Evreni İstanbul ili, örnekleme Bahçelievler ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Araştırma, keşfedici sıralı modelde, karma yöntemle gerçekleştirilmiştir. Nitel bölümde; nicel yöntemde kullanılacak anketi geliştirmek için kullanılacak 65 katılımcıya yüz yüze, yarı yapılandırılmış form uygulanmış, elde edilen veriler içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Nicel bölümde; araştırmacılar tarafından hazırlanmış, güvenilirliği 0,95 olarak bulunan “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme” ölçeğine 459 katılımcıya uygulanmış, ölçekten elde edilen veriler frekans ve yüzde değerleri, aritmetik ortalama, T-testi ve one-way ANOVA testi kullanılarak çözümlenmiştir.

Araştırmanın amaca uygunluk boyutunda, hizmet yılı değişkenine göre 20 yıl üzeri lehine anlamlı bir farka rastlanmış, çalışmaların “amacına ulaşmayan program” olduğu tespit edilmiştir. İçerik uygunluğu boyutunda içeriklerin “yetersiz ve bilinen konuların tekrarı” olduğu tespit edilmiştir. Süreç uygunluğu boyutunda, yöneticiler ve 51 yaş üstü öğretmenler lehine anlamlı bir farka rastlanmış, sürecin “verimsiz ve zaman kaybı” olduğu tespit edilmiştir. Öğreticilerin uygunluğu boyutunda bekârlar lehine anlamlı bir fark görülmüştür. Yöntem ve tekniklerin uygunluğu boyutunda, erkeklerin ve öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark görülmüş, yöntem ve

¹ İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, gulinsevigenc@gmail.com

² İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Öğretmenliği, ganime31@gmail.com

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

Anahtar Kelimeler: *Mesleki Çalışma, Mesleki Gelişim, Seminer, Hizmet İçi Eğitim, Öğretmen Yeterlilikleri*

Abstract

Career Development Seminars include studies for teacher for fifteen days both in June and September. It is aimed in the studies that teachers should state their ideas about the career development. Its population is made up of the teachers working in Istanbul and its sample is made up of the teachers working at primary and secondary schools in Bahçelievler. The research has been carried out by mixed method in exploratory sequential model. In qualitative part; half-structured form has been applied face to face to those 65 participants who will be utilised to develop the questionnaire in the quantitative part. In quantitative part; “Assessment of Career Development Seminar Studies”, whose reliability value found as 0.95, has been applied to 459 participants, and datas gained from the scale have been analyzed via the usage of frequency and percentage values, arithmetic mean, T-test and one way ANOVA test.

In the expediency aspect of the research, according to the year-in-service variant, there has been encountered with a significant difference for the benefit of those who has spent more than 20 years in service, and studies have been determined as “failing program”. In the content appropriateness aspect, contents have been described as “insufficient and repetition of known subjects”. In the process appropriateness aspect, there has been encountered with a significant difference on behalf of the directors and teachers above 51-years-old and the process has been determined as “unproductive and loss of time”. In the instructors’ appropriateness aspect,

there is a significant difference on behalf of the singles. In the aspect of appropriateness of methods and technics, there has been seen an important difference for the benefit of males and teachers, and methods as well as technics are determined as “boring, one-sided and theoretical rather than being practical”. In the aspect of environment and technic infrastructure appropriateness, there has been seen a significant difference on behalf of males, singles and directors and environment of study has been described as “devoid of technology”. In the appropriateness of need aspect, it has been pointed out that studies havent been prepared fort he needs of the teacher. In the aspect of results’ appropriateness to the aim, there has been seen an important difference fort he benefit of the directors, teachers over 51 and postgraduate education experts and the results have been defined as “away from application and perfunctory.”

Keywords: *Occupational study, Career Development, Seminar, In-service Training, Instructor Capabilites*

Giriş

Öğretmenlik mesleği, bireyin mesleğe başladığı günden emekli olduğu güne kadar, değişen çağın getirilerine ayak uydurmayı gerektiren bir meslektir. Mesleki gelişim kavramı ise durağan bir kavram olmayıp, bireyin mesleğini ilgilendiren gelişmelerin gerisinde kalmamak amacıyla sürekli olarak kendini yenilemesi ihtiyacı olarak ifade edilebilir (Hamarat, 2002, s.2). Öğretmen kendini geliştirmek adına her türlü fırsatı en iyi şekilde değerlendirmek durumundadır.

Türkiye’ de olduğu gibi dünyanın birçok ülkesinde, eğitimin kalitesinin en önemli ölçütünün nitelikli öğretmen olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak öğretmen eğitimi üzerinde ciddiyle durulmaktadır. Farklı ülkelerde, üniversitelerin öğretmenlik mesleği ile ilgili bölümlerinde verilen eğitimler farklılaşmakla birlikte, öğretmenlerin meslek içerisinde dâhil olduğu eğitim programları da farklılık gösterebilmektedir. Mesleki eğitimin yaygın olarak uygulandığı Çin’ de sürekli eğitim sistemi ile öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerini sağlamaları ve kendi yeteneklerini geliştirmeleri hedeflenmektedir (Sezgin, 2008). Singapur, en iyi uygulamaların ve programların tespiti noktasında tüm dünyayı tarayarak “daha iyi bir ders” noktasında ulusal ve uluslararası ölçekte kendilerini

değerlendirme ve geliştirme imkânı bulmaktadırlar (Vitamin Öğretmen, 2012). Japonya’ da öğretmen eğitimi pedagoji, psikoloji ve uygulama ağırlıklı olarak gerçekleştirilmektedir (Abazaoğlu, 2014). Türkiye’ de ise, bireylerin kişisel çabalarını bir yana koyacak olursak, öğretmenlerin eğitim-öğretim yılı içerisinde katılmak durumunda olduğu birçok eğitim vardır ki mesleki gelişim seminer çalışmaları bu eğitimlerin başında gelmektedir. Bu çalışmalarda; derslerin kesiminden temmuz ayının ilk işgününe, eylül ayının ilk işgününden derslerin başlangıcına kadar; yıl içinde ise yıllık çalışma programında belirtilen sürelerde yönetici ve öğretmenlerin kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik biçimlenme alanlarında bilgi ve görgülerini artırmak ve onlara yeni beceriler kazandırmak, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmak, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve program hazırlamak ve uygulamak amaçlanmıştır (MEB Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, M.38. 2014). Genel olarak bakıldığında eğitim-öğretim yılı başında ve sonunda bir aylık süreyi kapsayan bu eğitimler, öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda onlara destek olabilecek eğitimlerin verilebileceği çok uygun bir zaman dilimidir. Bu zamanın verimli kullanımı öğretmenlerin bilgi, birikim ve becerilerini arttırıcı, onları destekleyici, eksiklerini görmelerini sağlayıcı bir platformun oluşması bakımından önemlidir. Tüm bu olumlu sonuçları doğurması beklenen seminer çalışmalarının yeterince ciddiye alınmaması, sıkıcı bulunması, zaman kaybı olarak görülmesi ve genel itibari ile “seminer tatili” olarak anılması, eğitimlerin amacına ulaşmıyor olması noktasında hepimizin farkında olduğu acı bir gerçektir.

Konu ile ilgili literatür tarandığında, mesleki gelişim çalışmalarının gerekliliği, faaliyetlerin uygulanmasına yönelik yaşanan sorunlar ve öğretmen ihtiyaçları ile ilgili bazı sonuçlara ulaşmak mümkündür. Buna göre; öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarını bir formalite olarak gördüğü, çalışma rapor sonuçlarından yararlanılmadığı (Tonbul, 2004), çalışmalarının gerekli olduğu ama yeterli ve kaliteli olmadığı (Gümüş, 2006), farklı türde okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimleriyle ilgili ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yeni bir yapılanmaya yönelmek gerektiği (Akar, 2006), mesleki çalışmalar düzenlenirken çalışmaların öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için bir ihtiyaç analizi yapılması, etkinlik yeri, biçimi, zamanı konusunda öğretmen düşüncelerinin alınması gerektiği (Genç, 2010) ortaya çıkmıştır.

Bu durum mesleki çalışmaların uygulaması konusunda bazı sorunlar yaşandığını ortaya koymaktadır.

Çalışmada, mesleki çalışmaların amacına ulaşmasının önündeki engellerin neler olduğu, çalışmaların verimli hale getirilebilmesi adına neler yapılabileceği, öğretmenlerin mesleki becerilerinin arttırılmasına yönelik verilecek eğitimlerin oynadığı ve oynayacağı roller ile ilgili düşüncelere yer verilmiştir. Çalışmanın, yapılmakta olan mesleki gelişim seminer çalışmalarının amacına uygun bir şekilde gerçekleştirilebilmesi adına bir yol gösterici olacağı varsayılmaktadır.

Çalışmanın ana problemi, “meslek gelişim seminer çalışmalarına yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın nitel bölümünde, “mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmenler açısından olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırmanın nicel bölümünde, “mesleki gelişim seminer çalışmalarının amaç, içerik, süreç, öğretici, yöntem, ortam, ihtiyaç ve sonucuna yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?” sorularına yanıt aranmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma, nitel ve nicel verilerin bir arada kullanılması ilkesine dayanan karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın deseni, karma yöntem araştırma desenlerinden birisi olan keşfedici sıralı desendir. Keşfedici sıralı desen, nitel verilerin toplanması ve çözümlenmesine öncelik vererek başlar. Keşfedilen sonuçlar üzerinden nicel aşama uygulanmaya başlar ve birincil sonuçlar test edilerek genelleştirilir. Nicel veriler, nitel veriler üzerine inşa edilir (Creswell & Plano Clark, 2007, Akt; Dede & Demir, 2014).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Bahçelievler ilçesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 2013–2014 eğitim-öğretim yılında Bahçelievler ilçesinde bulunan ilkökul ve ortaokullarda görev yapan ve gönüllülük esasına dayalı olarak rastgele seçilen öğretmenler oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

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

Nitel Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Nitel veri aracı olarak araştırmaya katılan seçkisiz yöntemle belirlenen öğretmenlere, araştırmacılar tarafından hazırlanmış yarı yapılandırılmış “Mesleki Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Görüşme Formu” uygulanmıştır. Görüşme formu, son iki yılın mesleki gelişim seminer çalışmalarının amacı, konusu, içeriği, süresi, öğretim yöntem ve teknikleri temel alınarak hazırlanmış açık uçlu 10 sorudan oluşmaktadır. 65 öğretmenle birebir yüz yüze görüşülerek toplanan veriler içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Miles & Huberman (1994)’ e göre görüşme formunun güvenilirliği; (güvenilirlik = uzlaşma sayısı / uzlaşma sayısı + uzlaşmama sayısı) hesaplanarak uzlaşma katsayısı % 92.3 olarak bulunmuştur. Araştırmacılar elde edilen sonuçlar üzerinde tartışarak ve analizlere son şeklini vererek uzlaşmanın %100 olmasını sağlamıştır.

Nicel Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Araştırmada nicel veri toplama aracı olarak, görüşme formundan elde edilen nitel verilerin analizi ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda, ilgili literatürün taranması ve elde edilen bilgilerin bütünleştirilmesi ile araştırmacılar tarafından özgün bir biçimde hazırlanan “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme” ölçeği kullanılmıştır. Hazırlanan ölçek formunun araştırmanın amacına uygunluğunu belirlemek için, eğitim yönetimi ve denetimi alanında çalışan öğretim üyelerinin görüşlerine başvurulmuştur. Öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak ankete son şekli verilmiştir. Ölçek 497 öğretmene uygulanmıştır.

Veriler toplandıktan sonra SPSS programı ile analiz edilmiştir. “Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri” ölçeğinden elde edilen veriler frekans ve yüzde değerleri, aritmetik ortalama, t-testi ve one way Anova testi kullanılarak çözümlenmiştir. İkili değişkenlere göre farklılıkları belirlemek amacıyla t-testi, üç ve daha fazla değişkenlere göre farklılıkları belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizlerinde bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe ve Tamhane’s T2 testi uygulanmıştır.

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları Ölçek İçerik Geçerliği

İçerik geçerliği için uzman görüşlerine başvurulmuş ve ölçeğin amacına uygunluğunun belirlenmesi için madde analizi işlemleri yapılmıştır. Yapılan madde analizi ölçeğin tümü ve alt bölümlerinde anlamlı olup olmadıklarını belirlemek amacıyla Item Total (Rit) ve Item Remainder (Rir) teknikleri kullanılarak sınanmıştır. Madde analizi sonuçlarına göre bütün ölçekte yer alan 44 maddeden 42'si (item total'da 0.40 değerinin üstünde olmaları koşuluyla) 0.01 seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Bundan dolayı ilk etapta 44 maddeden oluşan "Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Envanteri" (maddelerin ölçeğin tümünde ve alt ölçeklerinde item total'da 0.40 değerinin üstünde olması koşulu) madde analizleri sonucunda 42 önermeden oluşması kararlaştırılmıştır.

Ölçek Yapı Geçerliği

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

Tablo 1. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeği İle Diğer Alt Faktörler ve Alt Faktörlerin Kendi Aralarındaki İlişkilere Ait Veriler

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

(0.50 değerinin altı düşük, 0.80 değerinin üstü ise yüksek ilişki)
Tablo 1’ de yapı geçerliliği kapsamında yapılan incelemede ölçeğin tümü ile alt faktörler arasında var olan ilişkinin orta ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle alt faktörlerin ölçmek istediği özelliği içeren boyutlar olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçeğin geneli ve alt faktörleri ile alt faktörlerin kendi aralarında anlamlı ilişkinin var olduğu görülmüştür ($p < .01$).

Ölçek Güvenirliği

Ölçeğin bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılığın sınanması amacıyla yürütülecek güvenilirlik çalışmaları kapsamında “Bölünmüş Test Çözümlenmesi Yöntemi” kullanılmıştır. Bölünmüş test çözümlenmesi yoluyla ölçeğin tümünün ve alt ölçeklerin ayrı ayrı iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı anlamlı ve yüksek bulunmuştur. Amaca uygunluk, içerik uygunluğu ve sonucun amaca uygunluğu alt faktörleri iç güvenilirlik katsayıları anlamlı ve yüksek bulunmuştur.

Bölünmüş Test Çözümlenmesi

Tablo 2. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeği Bütününe ve Alt Ölçeklerine Yönelik İç Tutarlılık Katsayıları

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

Tablo 2’ de Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeği iç tutarlılık katsayısı anlamlı ve yüksek bulunmuştur. Ayrıca amaca uygunluk, içerik uygunluğu ve sonucun amaca uygunluğu alt faktörleri iç güvenilirlik katsayıları anlamlı ve yüksek bulunmuştur.

Bulgular

Araştırma bulguları, “Mesleki Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Görüşme Formu” ile elde edilen nitel bulgulardan ve “Mesleki Gelişim

Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeği” ile elde edilen nicel bulgulardan yararlanılarak toplanmış, veriler analiz edilmiş ve elde edilen veriler karşılaştırılarak bütünleştirilmiştir.

Nitel Bulgular

“Mesleki gelişim eğitim semineri genel olarak size ne ifade ediyor?”

Katılımcılar, seminerlerin mesleki yenilikler konusunda bilgilendirdiği (f=13), derslere hazırlanma, değerlendirme ve eksiklerin tamamlanmasını sağladığı (f=12), mesleki yeterlik kazandırdığı (f=7), mesleği daha aktif uygulama olanağı sağladığı (f=4) şeklinde olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Ancak, “amaca ulaşmayan program” (f=13), “zaman kaybı” (f=12), “formalite” (f=4) şeklinde 29 katılımcı mesleki gelişim eğitim seminerleri hakkında olumsuz görüş bildirmişlerdir.

“Mesleki gelişim seminerlerinin genel olarak avantajları ve dezavantajları nelerdir?”

Katılımcılar seminerlerin, yeni bilgilerden haberdar olma (f=16), farklı bakış açıları sunma (f=14), öğretmenlere kendilerini geliştirme olanağı sağlama (f=13) ve eksikleri görebilme şansı verme (f=12) bakımından avantajlı olduğunu belirtmişlerdir. Ancak katılımcılar, “seminerler verimli ve amacına uygun değil” (f=17), “aynı ve bilinen konuların tekrarı” (f=17), “yeterli güdülenmeyi sağlamıyor” (f=13), “emek ve zaman kaybı” (f=12), “seminerlerin gerçekleştirildiği zaman uygun değil” (f=6) şeklinde seminerlerin dezavantajlı olduğu konusunda görüş belirtmişlerdir.

“Mesleki gelişim seminerlerinden genel olarak beklentileriniz nelerdir?”

Katılımcılar mesleki gelişim seminerler çalışmalarına yönelik olarak; “mesleğe dair yeni ufuklar açabilmeli”, “mesleğe katkı sağlamalı” (f=15), “aktif katılımlı ve pratiğe yönelik olmalı” (f=12), “alanında uzman kişilerce hazırlanmalı ve dikkat çekici olmalı” (f=9), “iyi bir programlama ile hazırlanmalı, konular teknik açıdan güçlendirilmeli” (f=8), “görsel materyallerle desteklenen, motive edici ve sıkıcı olmayan bir ortam olmalı” (f=8), “öğretmen ihtiyaçları iyi tespit edilmeli” (f=8), şeklinde görüş belirtmişlerdir. 5 katılımcı ise “beklentim yok” şeklinde görüş belirtmiştir.

“Mesleki gelişim eğitimi seminerleri okulunuzda etkin bir şekilde gerçekleştiriliyor mu?”

6 katılımcı mesleki “gerçekleştiriliyor” şeklinde görüş belirtmiş ve herhangi bir açıklama yapmamıştır. Ancak, “içeriğin verimsiz ve yetersiz olması ve ilgi çekici olmaması” (f=28), “seminerlerin amaçlara uygun verilmemesi” (f=12), “seminerlere formaliteye dayalı, devam zorunluluğu sebebiyle katılım olması” (f=6) şeklinde 46 katılımcı olumsuz görüş belirtmiştir. Bununla birlikte 13 katılımcı “etkin bir biçimde gerçekleştirilmiyor” şeklinde görüş belirtmiştir.

“Okulunuzda gerçekleştirilen mesleki gelişim seminerlerine katılım konusunda istekli misiniz?”

Katılımcılar, yeni bilgiler edinmeye olanak sağlaması ve gelişmeye yönelik olması (f=7) bakımından istekli olduklarını belirtmelerinin yanı sıra konu ve konuşmacılara göre ilginin de değişmekte (f=4) olduğunu belirtmişlerdir. Ancak seminerlerin “verimsiz ve sıkıcı olması” (f=15), “öğretmen ihtiyaçlarına cevap vermemesi” (f=9), “ilgi çekici olmaması” (f=7), “konuların kendini tekrar etmesi” (f=6), “teoriye dayalı, uygulamadan yoksun olması” (f=6), “formalite olması” (f=5) gibi nedenlerden dolayı katılım konusunda isteksiz olduklarını belirtmişlerdir.

“Okulunuzda gerçekleştirilen mesleki gelişim seminerlerine öğretmen katılımının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?”

10 kişi katılımın yeterli olduğunu belirtirken, 27 kişi “zorunluluk esasına dayalı olması” nedeniyle katılım sağlandığını belirtmiştir. Ancak, “seminerlerin ihtiyaçları karşılamaması” (f=14) ve “eğitimlerin ilgi çekici olmaması” (f=8) gibi nedenlerden dolayı katılımcılar seminerlere katılımın yeterli olmadığını belirtmişlerdir. “Katılım yeterli değil” (f=6) şeklinde görüş belirten katılımcılar herhangi bir açıklamada bulunmamıştır.

“Okulunuzda gerçekleştirilen EBA ve UZEM destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinin size katkı sağladığını düşünüyor musunuz?”

“Konulara ve kavramlara erişebilme” (f=8) ve “eksik konuların fark edilmesini sağlama” (f=4) bakımından uzaktan eğitim seminerlerinin kendilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Ancak, “uygulanan yöntemin dikkat çekici olmaması” (f=31), “bilinen konuların tekrarı olması ve

içeriğin ihtiyaçları karşılamaması” (f=16), “eğitimcilerin sunum konusunda etkili olmaması” (f=4), “teknolojiden uzak olması ve güncel olmaması” (f=4) gibi nedenlerden dolayı katılımcılar eğitimlerin kendilerine katkı sağlamadığını belirtmişlerdir.

“Okulunuzda gerçekleştirilen EBA ve UZEM destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinde kullanılan materyaller (projeksiyon, projeksiyon perdesi, bilgisayar, ses sistemi ve internet) hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?”

14 katılımcı bilgisayar, ses sistemi ve internet bağlantısının yeterli olduğunu belirtmiştir. Ancak, “günümüz teknolojisi dikkate alındığında yetersiz ve tek taraflı olması” (f=25), “görsel - işitsel materyallerin öğretmeni pasif bırakması ve ilgiyi azaltması” (f=13), “ihtiyaçları karşılamada yeterli ve ilgi çekici olmaması” (f=7), “ses düzeninin kalabalık ortamda yetersiz kalması” (f=6) gibi nedenlerden dolayı katılımcılar olumsuz görüş belirtmişlerdir.

“Okulunuzda gerçekleştirilen EBA ve UZEM destekli mesleki gelişime yönelik uzaktan eğitim seminerlerinde kullanılan uygulama yöntemi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?”

Katılımcılar “e-konferans sistemiyle aynı anda çok kişiye ulaşılmasının etkili” (f=3) olduğunu belirtmişlerdir. 3 katılımcı “etkili olduğunu düşünüyorum” şeklinde görüş belirtmiş fakat herhangi bir açıklamada bulunmamıştır. Ancak, “uzaktan eğitim yönteminin öğretmeni dinleyici hale getirmesi ve ilgisini azaltması” (f=26), “uygulamanın eksikliklere sahip olması ve amacına ulaşmaması” (f=14), “uygulamalı öğrenmeye imkân vermemesi” (f=10) gibi nedenlerden dolayı katılımcılar olumsuz görüş belirtmişlerdir.

Nicel Bulgular

Tablo 3. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

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

Grupların Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Cinsiyet Değişkenine Göre;

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeği İlişkin Bulgular

		N	X	Ss	sd	T	p
AMAÇ	Kadın	259	16.59	6.19	457	0.47	0.64
	Erkek	200	16.33	6.09			
İÇERİK	Kadın	259	18.14	6.67	457	0.26	0.8
	Erkek	200	17.98	6.40			
SÜREÇ	Kadın	259	22.92	5.14	457	0.55	0.58
	Erkek	200	23.19	5.15			
ÖĞRETİCİ	Kadın	259	8.40	2.82	457	0.3	0.76
	Erkek	200	8.49	3.73			
YÖNTEM	Kadın	259	4.47	1.85	457	2.43	0.02*
	Erkek	200	4.92	2.02			
ORTAM	Kadın	259	17.37	4.51	457	2.6	0.01*
	Erkek	200	18.50	4.62			
İHTİYAÇ	Kadın	259	11.51	3.34	457	0.6	0.54
	Erkek	200	11.71	3.38			
SONUÇ	Kadın	259	15.87	5.89	457	0.95	0.34
	Erkek	200	16.40	5.73			

*p<.05 seviyesinde anlamlı

Tablo 4 değerlendirildiğinde seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ($x=4.47$), erkeklerin ortalamasından ($x=4.92$) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmüştür ($t_{457}=2.43$, $p<.05$). Seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğuna yönelik kadın ve erkek algıları arasında farkın gözlemlendiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ($x=17.37$), erkeklerin ortalamasından ($x=18.50$) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmüştür ($t_{457}=2.6$, $p<.05$). Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu önermesinde kadın ve erkek algılarının birbirinden farklı olduğu gözlemlenmektedir.

Medeni Durum Değişkenine Göre;

Tablo 5. Medeni Durum Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Bulgular

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

* $p<.05$ seviyesinde anlamlı

Tablo 5 değerlendirildiğinde seminerlerde görevlendirilen öğretmenlerin uygunluğu (D) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ($x=8.40$), erkeklerin ortalamasından ($x=8.49$) daha düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmemiştir ($t_{457}=0.3$, $p>.05$).

Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F) alt faktörüne göre kadınların ortalaması ($x=17.37$), erkeklerin ortalamasından ($x=18.50$) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark görülmüştür ($t_{457}=2.6$, $p<.05$). Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu önermesinde kadın ve erkek algılarının birbirinden farklı olduğu gözlemlenmektedir.

Görev Değişkenine Göre;

Tablo 6. Görev Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Bulgular

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

* $p<.05$ seviyesinde anlamlı

Tablo 6 değerlendirildiğinde seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ($x=25.05$), öğretmenlerin ortalamasından ($x=22.75$) daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasında yöneticilerin lehine anlamlı fark görülmüştür ($t_{457}=3.20$, $p<.05$).

Seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ($x=4.18$), öğretmenlerin ortalamasından ($x=4.74$) daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yönetici ile öğretmenler arasında öğretmenler lehine anlamlı fark grlmştir ($t_{457}=2.06, p<.05$).

Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ($x=19.28$), öğretmenlerin ortalamasından ($x=17.66$) daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yönetici ile öğretmenler arasında anlamlı fark grlmştir ($t_{457}=2.51, p<.05$). Seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu önermesinde yöneticiler ve öğretmenlerin algılarının birbirinden farklı olduğu gözlemlenmektedir.

Seminerlerin ğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ($x=12.49$), öğretmenlerin ortalamasından ($x=11.47$) daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasında anlamlı fark grlmştir ($t_{457}=2.16, p<.05$).

Seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) alt faktörüne göre yöneticilerin ortalaması ($x=17.63$), öğretmenlerin ortalamasından ($x=15.88$) daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t testi sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasında anlamlı fark grlmştir ($t_{457}=2.13, p<.05$).

Yaş Değişkenine Göre;

Tablo 7. Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Bulgular

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
A	Gruplar Arası	193.40	3.0	64.47	1.72	0.16
	Grup İçi	17063.11	455.0	37.50		
	Toplam	17257	458			
B	Gruplar Arası	275.19	3.0	91.73	2.15	0.09
	Grup İçi	19374.58	455.0	42.58		
	Toplam	19650	458			
C	Gruplar Arası	288.56	3.0	96.19	3.71	0.01*
	Grup İçi	11804.88	455.0	25.94		
	Toplam	12093	458			
D	Gruplar Arası	23.44	3.0	7.813	0.74	0.53
	Grup İçi	4803.54	455.0	10.557		
	Toplam	4827	458			
E	Gruplar Arası	21.03	3.0	7.01	1.88	0.13
	Grup İçi	1692.97	455.0	3.72		
	Toplam	1714	458			
F	Gruplar Arası	98.25	3.0	32.75	1.56	0.19
	Grup İçi	9538.10	455.0	20.96		
	Toplam	9636	458			
G	Gruplar Arası	198.51	3.0	66.17	6.07	0.00*
	Grup İçi	4955.93	455.0	10.89		
	Toplam	5154	458			
H	Gruplar Arası	291.44	3.0	97.15	2.90	0.03*
	Grup İçi	15237.95	455.0	33.49		
	Toplam	15529	458			

*p<.05 seviyesinde anlamlı

Tablo 7. değerlendirildiğinde, alt faktörlerden seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) ($F=3.71$, $p<.05$), seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) ($F=6.07$, $p<.05$) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğuna göre (H) ($F=2.90$, $p<.05$) yaş değişkenleri arasında anlamlı fark görülmüştür.

Tablo 8. Yaş Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeğine Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgular

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

Tablo 8 incelendiğinde, seminerlerin süreç açısından uygunluğu (C) alt faktörüne göre 20-30 ile 41-50, 20-30 ile 51 yaş ve üstü ve 31-40 ile 51 yaş ve üstü gruplar arasında anlamlı fark görülmüştür. Yaş arttıkça alt faktör puan ortalamasının arttığı görülmüştür. Seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne göre 20-30 ile 41-50, 20-30 ile 51 yaş ve üstü ve 31-40 ile 51 yaş ve üstü gruplar arasında anlamlı fark görülmüştür. Yaş arttıkça alt faktör puan ortalamasının arttığı görülmüştür. Son olarak seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) alt faktörüne göre

20-30 ile 41-50, 20-30 ile 51 yaş ve üstü ve 31-40 ile 51 yaş ve üstü gruplar arasında anlamlı fark görülmüştür.

En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenine Göre;

Tablo 9. En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Ölçeğine Envanterine İlişkin Bulgular

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
A	Gruplar Arası	45.063	2	22.531	.59	.55
	Grup İçi	17211.447	456	37.744		
	Toplam	17256.510	458			
B	Gruplar Arası	72.516	2	36.258	.85	.43
	Grup İçi	19577.253	456	42.933		
	Toplam	19649.769	458			
C	Gruplar Arası	141.573	2	70.786	2.70	.07
	Grup İçi	11951.869	456	26.210		
	Toplam	12093.442	458			
D	Gruplar Arası	24.349	2	12.175	1.16	.32
	Grup İçi	4802.631	456	10.532		
	Toplam	4826.980	458			
E	Gruplar Arası	4.674	2	2.337	.62	.54
	Grup İçi	1709.326	456	3.749		
	Toplam	1714.000	458			
F	Gruplar Arası	102.847	2	51.423	2.46	.09
	Grup İçi	9533.506	456	20.907		
	Toplam	9636.353	458			

G	Gruplar Arası	86.929	2	43.465	3.91	.02*
	Grup İçi	5067.506	456	11.113		
	Toplam	5154.436	458			
H	Gruplar Arası	249.196	2	124.598	3.72	.03*
	Grup İçi	15280.194	456	33.509		
	Toplam	15529.390	458			

*p<.05 seviyesinde anlamlı

Tablo 9 incelendiğinde, alt faktörlerden seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) (F=3.91, p<.05) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğuna göre (H) (F=3.72, p<.05) eğitim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı fark görülmüştür.

Tablo 10. *En Son Mezun Olunan Eğitim Derecesi Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeğine Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgular*

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

Tablo 10 incelendiğinde, seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) alt faktörüne göre eğitim düzeyine göre lisan ile lisansüstü grupları

arasında lisansüstü gruplar lehine anlamlı fark görülmüştür.

Hizmet Yılı Değişkenine Göre;

Tablo 11. Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Bulgular

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

H	Gruplar Arası	485.469	4	121.367	3.66	.01*
	Grup İçi	15043.921	454	33.136		
	Toplam	15529.390	458			

*p<.05 seviyesinde anlamlı

Tablo 11 incelendiğinde, alt faktörlerden seminerlerin amaca uygunluğu (A) (F=3.40, p<.05), seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) (F=4.19, p<.05) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğuna göre (H) (F=3.66, p<.05) hizmet yılı değişkenleri arasında anlamlı fark görülmüştür.

Tablo 12. Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarını Değerlendirme Ölçeğine Var Olan Anlamlı Farklılığın Kaynağına İlişkin Bulgular

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

Tablo 12 incelendiğinde, seminerlerin amaca uygunluğu (A) alt faktörüne göre 0-5 ile 6-10, 6-10 ve 11-15 ile 21 yıl ve sonrası hizmet grupları arasında anlamlı fark görülmüştür. Seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) alt faktörüne göre 0-5, 6-10 ve 11-15 ile 21 ve sonrası gruplar arasında, ayrıca 6-10 ile 11-15 hizmet yılları arasında anlamlı fark görülmüştür. Bu fark 21 ve sonrası yaş grubunun lehinedir. Son olarak seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) alt faktörüne göre 0-5, 6-10 ve 11-15 ile 21 ve sonrası gruplar arasında, ayrıca 0-5 ile 6-10 hizmet yılları arasında anlamlı fark görülmüştür.

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Yapılan araştırmada kullanılan ölçeğin aralık genişliğinin, “dizi genişliği/ yapılacak grup sayısı” (Tekin, 1996) tarafından geliştirilen formül ile hesaplanmıştır. Geliştirilen formülde aritmetik ortalama aralıkları; “1.00-1.80=Kesinlikle Katılmıyorum” , “1.81-2.60=Katılmıyorum”, “2.61-3.40=Kararsızım”, “3.41-4.20=Katılıyorum”, “4.21-5.00=Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Ölçekteki puanlar; 1.00 ile 5.00 arasında olduğundan, puanlar 5.00’e yaklaştıkça düzey yüksek, 1.00’e yaklaştıkça ise düşük olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 13. Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgular

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

Tablo 13 incelendiğinde; göre katılımcıların, envanterin alt faktörlerden seminerlerin içerik olarak uygunluğu (B) ve seminerlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin uygunluğu (E) “1.81-2.60=Katılmıyorum”, düzeyinde, seminerlerin amaca uygunluğu (A), süreç açısından uygunluğu (C), seminerlerde görevlendirilen öğretmenlerin uygunluğu (D), çalışmaların ortam ve teknik altyapı olarak uygunluğu (F), seminerlerin öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu (G) ve seminer sonuçlarının amaca uygunluğu (H) ise “2.61-3.40=Kararsızım” düzeyinde yorumladıkları görülmüştür.

Sonuçlar

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

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Amaca Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Görüşme formundan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleki çalışmaların mesleğe yönelik büyük katkılarının olacağı inancına sahip oldukları ve seminerlerin yapılmasının gerekli olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedenlerini; mesleki yenilikler ile ilgili bilgi edinebilme, eksik bilgileri tamamlayabilme, yeni eğitim-öğretim yılına hazırlık yapabilme, mesleğin daha aktif yapılmasını sağlama, kişisel gelişim sağlayabilme, fikir alış verişi ve bilgi aktarımı sağlayabilme, mesleğe dair yeni ufuklar açabilme şeklinde sıralamışlardır. Bu durum, Baskan (2001) tarafından yapılan çalışma ile de örtüşmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin çoğunluğu mesleki eğitim programlarının yararlı olduğunu belirtmişlerdir. Uçar (2005) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler mesleki eğitimin çağımızın gereği olduğunu, çalışmaların yenilikleri yakından

takip etme olanağı sağladığını, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelerin hizmet içi eğitimi zorunlu kıldığını belirtmişlerdir. Ayrıca Akçay ve Kızılkaya (2012) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre de, öğretmenlerin mesleki çalışmalara yönelik tutumları genel olarak olumlu çıkmıştır.

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

Seminer çalışmalarının amaca uygun olarak hazırlanmadığını düşünen katılımcılar bunu bir dezavantaj olarak görmekte birlikte bu durumun emek ve zaman kaybına neden olduğu düşünmektedirler.

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

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

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

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

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

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının İçerik Olarak Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların, seminer çalışmalarının içerik olarak uygunluğu boyutunda, seminer içeriklerine yönelik bazı beklentiler içerisinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin seminerlerden; mesleğe dair yeni ufuklar açabilmesi, mesleğe katkı sağlaması, pratiğe yönelik olması, dikkat çekici olması, konuların teknik açıdan güçlendirilmesi, öğretmenin sürece aktif katılması, öğretmen ihtiyaçlarının iyi tespit edilmesi, kısa zamanlı eğitimler verilmesi ve seminerlerin gönüllülük esasına dayalı olması gibi beklentiler içinde oldukları görülmektedir. Bu durum İlğan (2013) tarafından yapılan çalışma ile de örtüşmektedir. Bu beklentileri tespit etmeye yönelik olarak hazırlanan görüşme formunda öğretmenler ihtiyaç duydukları seminer konularını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin içerik olarak ihtiyaç duydukları eğitimler Kaçan (2004) tarafından yapılan çalışmada

da tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde sonuçların birbiri ile örtüştüğü görülmektedir. Çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin öncelikli olarak sınıf yönetimi, bireysel farklılıklara göre eğitim-öğretim yapma, sınıf yönetimi ve disiplin, zamanı etkin kullanma, iletişim, güzel ve etkili konuşma gibi kişisel özelliklerini geliştirici seminer programları almak istedikleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bu beklentilerini karşılamak üzere, Milli Eğitim Bakanlığı birimlerince, mesleki anlamda öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik hazırlanan anket sonuçlarına göre seminer içerikleri hazırlanmış olsa da bu ihtiyacın kısmen karşılanabildiği görülmektedir.

Mevcut sistemde gerçekleştirilen mesleki çalışma içeriklerine yönelik katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde görüşlerin olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Konu ile ilgili olarak katılımcılar; çalışma içerikleri hazırlanırken öğretmen ihtiyaçlarının dikkate alınmadığını ve dolayısıyla içeriğin öğretmen ihtiyaçlarını karşılama noktasında yetersiz olduğunu, çalışmaların “kısmen” güncel içeriklere sahip olduğunu ve iyi bir programlama ile yapılmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte katılımcıların içeriklerin ilgi çekici, tatmin edici ve verimlilik konusunda istenilen düzeyde olmadığını, eğitimlerin üniversitede alınan derslerin tekrarı niteliğinde olduğunu, içeriklerin eğitimin kalitesini arttıracak ve öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara çözüm olabilecek nitelikte olmadığını ve konuların teknik açıdan güçlendirilmesi gerektiğini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bununla ilgili olarak, katılımcılardan gelen “*17 yıldır her seminere katılırım, en fazla 3 seminerde bir şeyler öğrendim*” ve “*ilk etaptaki istek, zamanla eğitimlerin ilgi çekiciliğini yitirmesi, kendini tekrarlaması ve öğretmenlere yeni bir şey katmaması ile azalıyor*” gibi ifadeler dikkat çekicidir. Bu sonuçlar yapılan bazı araştırma sonuçları ile de örtüşmektedir. Sarıgöz (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin, bilimsel içerik olarak verilen mesleki eğitim derslerinin yetersiz olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Genç (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre de, geleneksel mesleki gelişim etkinliklerin daha ilgi çekici hale getirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

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

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Süreç Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar

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

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

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

C alt faktöründe yönetici ve öğretmenler arasında yöneticilerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum yöneticilerin, sürecin mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmesi noktasında önlem alması gereken merci olması şeklinde açıklanabilir. Ayrıca, derslerin devam ettiği dönemde eğitim-öğretimin aksamaması adına seminerlerin tatil dönemlerinde gerçekleştirilmesinin yöneticiler açısından bir avantaj olduğu düşünülebilir. C alt faktörü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum, yaşın ilerlemesine bağlı olarak, seminerlerin sürece uygun olarak gerçekleştirilmesi konusunda, alt faktör puan ortalamasında artış olduğunu göstermektedir. Bu durum seminer dönemlerinde yapılan çalışmaların mesleğe yeni başlayan öğretmenleri tatmin etmemesi şeklinde açıklanabilir.

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

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Görevlendirilen Öğreticilerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan öğretmenler okullarda uygulanan mesleki gelişim seminer çalışmalarında görevlendirilen öğreticilerin uygunluğu konusunda, öğreticilerin “kısmen” uygun olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılar, alanlarında uzman kişilerce verilen seminerlerin yeni bilgilerden haberdar olunmasını sağlaması, eksikleri görebilme şansı sunması, farklı bakış açıları kazanmaya olanak tanınması ve bu bağlamda öğretmenlere kendilerini geliştirme imkânı sunması bakımından avantajlı olduğu düşüncesine sahiptirler. Katılımcılar; özellikle, sık sık değişen eğitim programları hakkında uzman kişilerden bilgi edinmenin konu ile ilgili kendilerine olumlu yönde katkı sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılar; seminerlerde görev alan konuşmacıların, seminerlere katılıma yönelik istekliliği etkilemesi nedeni ile özellikle uzaktan eğitim yöntemi ile verilen seminerlerde, öğreticilerin alanında uzman, konularına hâkim ve etkili sunuş becerilerine sahip, gerekirse

alanında popüler kişilerden seçilmesi gerektiğini düşünmektedirler. MEB (2013) tarafından gerçekleştirilen seminer programları incelendiğinde, seminerlerde görev alan öğretmenlerin genel olarak akademik unvanlara sahip bireyler arasından seçildikleri görülmektedir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde ise, katılımcıların, öğretmenler ile ilgili olumsuzya yakın tutum sergiledikleri ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, İletişimin tek taraflı olduğu sunuş yöntemi ile verilen bu eğitimlerde, öğretmenlerin etkili sunuş yöntemleri ile bilgi aktarma noktasında yetersiz kaldıkları durumlarda, katılımcıların öğretmenlere yönelik önyargı geliştirdikleri, onların alanında uzman olmadıklarını ve konularına hâkim olmadıklarına inandıkları düşünülebilir. Bu sonuçlar Gümüş (2006) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile de örtüşmektedir. **Çalışma sonucunda;** mesleki eğitim çalışmalarının işin uzmanı olmayan ve nitelik bakımından yetersiz kişiler tarafından yürütüldüğü, çalışmalara görevli olarak katılan kişilerin bu çalışmaları önemsemedikleri için veya başka sebeplerden dolayı çalışmalara hazırlıksız geldikleri, çalışmalara ayrılan sürenin yetersiz olduğu, mesleki eğitim çalışmalarının gerekli olduğu ama yeterli ve kaliteli olmadığı ortaya çıkmıştır.

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

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

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

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarında Uygulanan Yöntem ve Tekniklerin Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar

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

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

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

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

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

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

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Ortam ve Teknik Altyapı Bakımından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Katılımcılar, okullarda uygulanan mesleki gelişim seminer çalışmalarının ortam ve teknik altyapı bakımından uygunluğu ile ilgili olarak; çalışmaların yapıldığı ortamın fiziksel özelliklerinin ve sağlanan teknolojik desteğin, çalışmaların “kısmen” verimli geçmesini sağlayıcı ölçüde etkili olduğunu düşünmektedirler. Bunun sebepleri ile ilgili olarak, yapılan çalışmaların kalabalık öğretmen grupları ile gerçekleştirildiğini, ses düzeninin kalabalık ortamda yetersiz kaldığını, internet bağlantısının zaman zaman kopması sebebiyle eğitimlerin kesintiye uğradığını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili bir katılımcının “*seminerlerin olduğu yer bodrum katı, pencereler çok az ve küçük, 100 öğretmen aynı yerde olunca dikkat toplamak ya da çoğunlukla ses düzeni kötü olduğu için kalabalıkta en arkada sesi duymak zor oluyor. Semineri veren kişi de sıkıcı anlatıyorsa, kimse semineri dinlemiyor, hatta imza atıp çıkıyor*” ifadesi dikkat çekicidir. Bu durumdan da anlaşılabilceği üzere, çalışmaların sınıf ortamında yapıldığı dikkate alınır, ortalama 40 kişilik sınıflarda kalabalık öğretmen grupları ile gerçekleştirilen seminerlerin ortam koşulları tam anlamıyla sağlansa bile tatmin edici verimlilikte gerçekleştirilemeyeceği düşünülebilir.

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

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

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

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

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

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmen İhtiyaçları Açısından Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan öğretmenler mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmen ihtiyaçları açısından uygunluğu ile ilgili olarak çalışmaların yapılmasının gerekli olduğunu düşünmekte, seminerleri bireysel bakımdan kendilerine katkı getiren bir etkinlik olarak görmekte, mesleki eğitimin yararına inanmakta ve yapılan çalışmalara katılma isteği içerisinde olduklarını belirtmektedirler. Bu sonuçlar MEB EARGED(2012) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile de örtüşmektedir. Araştırma sonucunda katılımcıların, konular ihtiyaca uygun belirlenirse seminer çalışmalarının yararlı olacağı görüşünde oldukları ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte katılımcılar, yapılan çalışmaların öğretmen ihtiyaçlarına cevap verir nitelikte olmadığını ve gerekli güdülenmeyi sağlamadığını düşünmektedirler. Bu durumdan yola çıkılarak, öğretmenlerin mesleki çalışmaların yapılması konusunda olumlu bir tutum içerisinde oldukları söylenebilir. Bu bağlamda katılımcıların, çalışmaların öğretmen ihtiyaçları dikkate alınarak gerçekleştirilmesinin gerekli güdülenmeyi sağlayacağını ve bu şekilde gerçekleştirilen çalışmaların öğretmen ihtiyaçları açısından uygun olacağını inandıkları düşünülebilir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin sınıf ve branş bazında ihtiyaç duydukları mesleki gelişim eğitim seminerlerinin farklılaştığı fakat mevcut sistemde gerçekleştirilen mesleki çalışmalarda bu ayrımın dikkate

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

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

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

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

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

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

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

Mesleki Gelişim Seminer Çalışma Sonuçlarının Amaca Uygunluğu Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Katılımcılar okullarda uygulanan mesleki çalışma sonuçlarının amaca uygunluğu ile ilgili olarak, eylül ayı başı ve haziran ayı sonu olarak toplamda bir aylık süre zarfında okulda buldukları dönemin seminer çalışmaları yapılarak değerlendirilmesinin; bu sürecin verimli geçmesi, katılımcıların donanımının artması ve ufkunun gelişmesi açısından olumlu olacağını düşünmektedirler. Fakat katılımcılar, bu uygulamaların mevcut durumda tam anlamıyla amacına uygun, etkin ve verimli olarak gerçekleştirilmediğini, çalışmaların sonucunda geri bildirim verilmediğini, çalışma sonucunda alınmış eğitimlerin uygulanabilir olmadığını, çalışmaların formalite olarak gerçekleştirildiğini düşünmektedirler. Bazı katılımcıların “*seminerler*

yapılıyor olsun diye yapılıyor”, “idare önemseydiği için formaliteden yapılıyor”, “imza-maaş karşılığı olarak yapılıyor” ve “...uygulamalar geç haber veriliyor ya da hiç haber verilmiyor” gibi ifadeleri dikkat çekicidir. Sonuç olarak katılımcılar, seminer içeriklerinin verimsiz ve yetersiz olması ve ilgi çekici olmamasının odaklanmayı olumsuz yönde etkilediğini ve bu durumun seminerlerin etkin bir şekilde gerçekleşmesini engellediğini düşünmektedirler. Bu durum Tonbul (2004) tarafından yapılan çalışma ile de örtüşmektedir. Çalışma sonucuna göre; öğretmenlerin, mesleki gelişim seminer çalışmalarını bir formalite olarak gördüğü, çalışmaların rapor ve sonuçlarından yararlanılmadığı ortaya çıkmıştır.

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

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

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

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

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

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

1. Mesleki gelişim eğitimi seminerleri içeriklerinin öğretmen ihtiyaçları tam olarak tespit edilmeden hazırlanması bu durumun öğretmenlerde gereken ilgiyi uyandırmaması,
2. Seminerlerin, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişmelerine katkı sağlayacak bireysel ve kurumsal sorunların çözümlerine yönelik önemlerin yer aldığı içeriklere sahip olmaması,
3. Uzaktan eğitim yönteminin uygulanması sırasında teknik yetersizliklerden ötürü yaşanan ve seminerlere yönelik ilgi ve güdülenmeyi azaltan aksaklıklar,
4. İletişimin tek taraflı olması sebebiyle seminerlerin pratik olmaktan çok teoriğe dayalı olması ve yöntemin uygulamalı öğrenmeye imkân vermemesi,
5. Sunumu yapan bazı eğitimcinin etkili sunum yapma becerilerine sahip olmaması,
6. Öğretmenlerin geçmişe dönük olumsuz seminer tecrübelerinin öğretmenlerde umutsuzluk ve isteksizlik yaratması, bu bağlamda seminerlere yönelik algının “zaman kaybı” niteliğinden öteye gidememesi, şeklinde sıralanabilir.

KAYNAKLAR

Abazaoğlu, İ. (2014). Dünyada Öğretmen Yetiştirme Programları ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamaları. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 9/5 2014, 146, Ankara.

Akar, E. (2006). Farklı Türde Okullarda Çalışan Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Deneyim ve İhtiyaçları. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 174-183.

Akçay, K. H. (2012). *Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerinin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları ve İş Doyumları Bakımından İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi. Kırıkkale.

Baskan, G. & Büyükcan. Y. (2010). İlköğretim Okullarındaki Hizmetiçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı. *Mediterranean Journal of Educational Research*, 7 , 2010, 30-44, Ankara.

Baskan, H. (2001). *İlköğretim Okullarında Görevli ğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Algı ve Beklentileri (Denizli İli rneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2007). *Karma Yöntem Araştırmaları: Tasarımı ve Yürütülmesi* (Y. Dede & S. B. Demir, Çev.) Ankara: Anı.

Demirel. . (2004). *ğretimde Planlama ve Değerlendirme: Öğretme Sanatı*. Ankara: Pegem A.

Genç, G. (2010). İngilizce ğretmenlerinin Mesleki Gelişim Sürecinin nnde Algıladıkları Başlıca Engeller: Malatya İli rneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. Kış-2010 C.9 S.31 (103-117) ISSN:1304-0278.

Gümüş, C. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı İlköğretim Okullarında Çalışan ğretmenlerin Zorunlu Olarak Katıldıkları Mesleki Eğitim Çalışmalarının Değerlendirilmesine İlişkin Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Niğe Üniversitesi, Niğe.

Hamarat, F. (2002). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Aday ğretmenleri İşbaşında Yetiştirmedeki Rolü ve Yetiştirme Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

İlđan, A. (2013). *ğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri*. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, zel Sayı, 41-56.

Kaçan, G. (2004). Sınıf ğretmenlerinin Mesleki Gelişime İlişkin İsteklilik Düzeyleri. *Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, V-1, Eskişehir. 2004, 58-66.

Kul, . B. (2012). *Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Programlarında niversitelerin Sürekli Eğitim Merkezlerinin stlenebileceği Roller zerine Bir Değerlendirme*. Sinop Üniversitesi, Sinop.

MEB Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (2012). *İlköğretim Okulu ğretmenlerinin Yaptıkları Mesleki Seminer Çalışmalarının Değerlendirilmesi*, Ankara.

MEB Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. (2014). TC. Resmi Gazete. 29072 (Erişim tarihi: 20 Eylül 2014). (mevzuat.meb.gov.tr/html/ilkveokuloncyon_0/ilkveokuloncyon_0.html)
MEB (2013). Erişim tarihi: 18 Eylül 2014 (meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_05/31102710_meslekicalmadersprogram.pdf) (oyegm.meb.gov.tr/meb.../2013.../06042333_mes.gel.eitimidersdalmizelg...)

Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Paşa, M. B. (2002). *İlkokul Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Sarıgöz, O. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications 27-29 April, 2011 Antalya-Turkey.

Sezgin, F. (2008). *Türk ve Çin Eğitim ve Öğretim Sistemleri Üzerine Bir Karşılaştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Tonbul, Y. (2004). İlköğretim Okullarındaki Mesleki Çalışma Uygulamalarının Etkililiği İle İlgili Görüşler. Eğitimde Yeni Yönelimler Sempozyumu. Tevfik Fikret Okulları.

Uçar, R. (2005). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

Vitamin Öğretmen (2012). *21. Yüzyıl Eğitim Dünyası. Singapur'un 21. Yüzyıl Öğretim Stratejileri*. © edutopia.org The George Lucas Educational Foundation. (Erişim tarihi: 07 Ekim 2014). <http://www.vitaminogretmen.com/videolar/videodetay/798/Singapurun-21.-Yuzyil-Ogretim-Stratejileri>