

T.C.

AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**FEN VE TEKNOLOJİ ÖĞRETMENLERİNİN
PROFESYONEL GELİŞİMLERİNİ ETKİLEYEN
ETKENLERE YÖNELİK GÖRÜŞLER**

Volkan Hasan KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI

FEN BİLGİSİ EĞİTİMİ PROGRAMI

KIRŞEHİR 2011

T.C.

AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**FEN VE TEKNOLOJİ ÖĞRETMENLERİNİN
PROFESYONEL GELİŞİMLERİNİ ETKİLEYEN
ETKENLERE YÖNELİK GÖRÜŞLER**

Volkan Hasan KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI

FEN BİLGİSİ EĞİTİMİ PROGRAMI

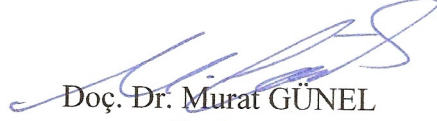
DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Yasemin GÖDEK ALTUK


KIRŞEHİR 2011

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından İLKÖĞRETİM Anabilim Dalı, FEN BİLGİSİ EĞİTİMİ Programında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Murat GÜNEL
Başkan



Yrd. Doç. Dr. Yasemin GÖDEK ALTUK
Üye



Yrd. Doç. Dr. Mutlu Pınar DEMİRCİ GÜLER
Üye

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

.../... /2011

Prof. Dr. Nadir DEMİREL
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
TABLO LİSTESİ.....	xi

1. GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Problem Cümlesi	2
1.3. Araştırmanın Amacı	2
1.4. Araştırmanın Önemi	3
1.5.Sayıtlar	4
1.6.Sınırlılıklar	4
1.7.Kavramsal çerçeve.....	5
2. TEORİK ALT YAPI (KURAMSAL ÇERÇEVE)	6
2.1. Profesyonellik ve Profesyonel Gelişim	6
2.2. Profesyonel Gelişimin Önemi	8
2.3.Profesyonel Meslek: Öğretmenlik.....	10
2.4.Hizmet İçi Eğitim	13
2.4.1. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği	16
2.4.2. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları.....	17
2.4.3. Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri.....	18
2.4.4. Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı.....	19
2.4.5. Hizmet İçi Eğitimin Engelleri.....	20
2.5. Profesyonel Gelişim ile İlgili Araştırmalar.....	21
3. YÖNTEM	27
3.1. Araştırmada Kullanılan Yöntem	27
3.1.1. Araştırmanın Tasarlanması.....	28
3.2. Evren ve Örneklem.....	29

3.2.1. Katılımcıların Profilleri	30
3.3. Veri Toplama Araçları	32
3.3.1. Nitel Veri Toplama Aracı: Yarı Yapılandırılmış Mülakat	32
3.3.2. Nicel Veri Toplama Aracı: Anket	33
3.4. Verilerin Analizi	34
3.4.1. Nitel Veri Analizi	34
3.4.2. Nicel Veri Analizi	34
3.4.2.1. Faktör analizi ve güvenilirlik testi	35
3.4.2.2. Basit korelasyon	38
3.4.2.3. Yüzde dağılımı	38
4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	39
4.1. Bulgular.....	39
4.1.1. ‘Profesyonel Gelişim’ hakkındaki görüşlere yönelik bulgular	39
4.1.2. Profesyonel Gelişime katkı sağlayan etkenlere yönelik bulgular	43
4.1.3. Hizmet içi Eğitim hakkındaki düşüncelere yönelik bulgular	49
4.1.4. Anketteki faktörler arasındaki korelasyona ilişkin bulgular.....	52
4.2. Tartışma	53
4.2.1. Profesyonel Gelişim hakkındaki düşünceler	53
4.2.2. Profesyonel Gelişime katkı sağlayan etkenler	55
4.2.3. Hizmet içi Eğitim hakkındaki düşünceler	57
4.2.4. Anketteki faktörler	59
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	61
5.1. Sonuçlar	61
5.2. Öneriler	64
5.2.1. Araştırmacılara öneriler	65
6. KAYNAKLAR	66
EKLER.....	78

1. Profesyonel Gelişime ve Profesyonel Gelişimi Etkileyen Etkenlere Yönelik Mülakat Soruları.....	78
2. Profesyonel Gelişime ve Profesyonel Gelişimi Etkileyen Etkenlere Yönelik Ön Uygulama Anketi.....	80
3. Profesyonel Gelişime ve Profesyonel Gelişimi Etkileyen Etkenlere Yönelik Anket.....	83
4. Enstitü İzin Belgesi.....	86
5. Nevşehir Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi	87
ÖZGEÇMİŞ	88

ÖZET

Eğitim sisteminin en önemli öğelerinden biri olan öğretmenlerin, çağın gereksinimlerini karşılayabilecek eğitimi sağlayabilmeleri için profesyonel gelişimlerine önem verilmelidir. Bu çalışmada temel amaç, Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenlerin neler olduğunu ve Fen ve Teknoloji öğretmenleri ile okul yöneticilerinin bu etkenlere yönelik görüşlerini tespit etmektir.

Araştırmada hem nitel (yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi) hem de nicel (anket) araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Mülakat yöntemi öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerini derinlemesine inceleme fırsatı verirken, anket yöntemi de çok sayıdaki öğretmenin profesyonel gelişim hakkındaki görüşlerine ulaşılma fırsatı vermiştir. Mülakat çalışması için seçilen örnekleme 2009- 2010 öğretim yılında Nevşehir İli Avanos İlçesi'nde görevli 6 Fen ve Teknoloji öğretmeni ile 6 Okul Yöneticisi oluşturmaktadır. Anket çalışması için seçilen örnekleme ise Nevşehir İl ve ilçelerinde görev yapmakta olan 109 Fen ve Teknoloji öğretmeni oluşturmaktadır. Mülakat yoluyla elde edilen veriler, betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmeye çalışılmıştır. Belirlenen görüşler frekans ve yüzde olarak verilmiştir. Anketin alt faktörleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için basit korelasyon tekniği kullanılmıştır. Ayrıca ankete verilen cevaplar yüzde olarak verilmiştir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlik mesleği profesyonel bir meslek olup, hizmet öncesi eğitimle başlayan, hizmet içi eğitimle devam eden bir süreç olduğunu göstermiştir. Bu süreçte Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimine "bireysel ve dış etkenler" etki etmektedir. Bu etkenler doğrultusunda öğretmenlerin profesyonel gelişimlerinin desteklenmesi gerekmektedir. Ayrıca hizmet içi eğitim programlarının da profesyonel gelişime katkısı bulunmaktadır. Ancak, hizmet içi eğitimin öğretmenlerin profesyonel gelişimine yeterince katkı sağlamasını engelleyen aksaklıkların giderilmesi gereklidir.

Anahtar Kelimeler: Fen ve Teknoloji Öğretmeni, Profesyonel Gelişim, Hizmet içi Eğitim

ABSTRACT

The views concerning the factors which effect science and technology teachers' Professional development

As one of the crucial elements of education system, teachers' professional development should be given importance in order them to provide education which compensate the needs of the modern life. The main purpose of this study is to investigate the factors which effect science and technology teachers' professional development and the views of science and technology teachers and head teachers concerning these factors.

In this study, both qualitative and quantitative reserach methods were used together. Semi-structured interviews and questonnaires, developed by the researcher, were used. While the interviews allowed the researcher to analyse science and technology teachers' and head teachers' views indepthly and the questionnaires allowed the researcher to reach a large number of views concerning Professional development. This study was carried out with science and technology teachers and head teachers who work in Nevşehir. In the interviews, the sample consisted of six science and technology teachers and six head teachers who work in Nevşehir (Avanos). On the other hand, 109 science and technology teachers in Nevşehir also participated to this study by filling out the questionnaires. The data collected through interviews were analysed by descriptive analysis. For the data collected through questionnaires, statistical analysis was used.

According to research evidence, teaching profession is a process which starts with pre-service teacher education and continous with in-service education. In this process, both internal and external factors effect science and technology teachers' professional development. Teachers' Professional development need to be supported. Furthermore, in-service teacher education programs also support teachers' professional development. However, the problems of in-service education programs need to be taken into consideration and steps should be taken to solve these problems.

Key Words: Science and technology teacher, Professional development, in-service education

Tolga ve Efe Demir KAYA'ya

ÖNSÖZ

Bilimsel karakterimin gelişmesinde ve kendimi gerçekleştirmemde elinden gelen yardımları esirgemeyen Danışman Hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Yasemin GÖDEK ALTUK ile Sayın Hocam Yrd. Doç. Dr. Dilber BAHÇECİ'ye çok teşekkür ediyorum.

Araştırmanın her aşamasında maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen Eğitim ordusunun emektar mensubu sevgili anne ve babam, Songül ve Tuncay KAYA'ya; ayrıca bu süreçte manevi desteklerinden dolayı Elif KAZANCI ile Halim ve Canan DOĞAN'a da çok teşekkür ederim.

Bu çalışmanın, Eğitim sistemimizi bir adım daha ileriye götürmesi dileğiyle...

Volkan Hasan KAYA

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. : Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerinin konumlandırılması	7
Şekil 2. : Serpilme Diyagramı (Scree Plot)	35

TABLO LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. : Araştırma süreci aşamaları	28
Tablo 2. : Katılımcı sayıları	29
Tablo 3. : Mülakata katılanların cinsiyete göre dağılımları	30
Tablo 4. : Ankete katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları	31
Tablo 5. : Mülakata katılanların mezun oldukları bölümlere göre dağılımları	31
Tablo 6. : Ankete katılan öğretmenlerin mezun oldukları bölümlere göre dağılımları	31
Tablo 7. : Veri toplama araçları ve çalışma grupları	32
Tablo 8. : Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişime ve profesyonel gelişimi etkileyen faktörlere yönelik düşünceleri anketinin faktör analizi (döndürülmüş temel bileşenler analizi)	36
Tablo 9. : Faktörlerin güvenilirlik analizi	37
Tablo 10. : ‘Profesyonellik’ hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)	40
Tablo 11. : Profesyonel gelişim hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)	41
Tablo 12. : Öğretmenlik mesleği hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)	42
Tablo 13. : ‘Profesyonel gelişim’ hakkındaki düşünceler (anket sonuçları)	42
Tablo 14. : Okul içi iletişim hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)	44
Tablo 15. : Bilimsel yayınların takip edilmesinin profesyonel gelişime katkısı hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)	45
Tablo 16. : Profesyonel gelişimi etkileyen sorunlar hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)	46
Tablo 17. : Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin gelişimi hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)	47

	Sayfa
Tablo 18. : Profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenleri (anket sonuçları)	48
Tablo 19. : Hizmet içi eğitim hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)	49
Tablo 20. : Hizmet içi eğitimdeki aksaklıklara ilişkin görüşler (mülakat sonuçları)	50
Tablo 21. : Hizmet içi eğitime yönelik görüşler (anket sonuçları)	51
Tablo 22. : Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişim ile İlgili Bazı Değişkenler (anket sonuçları)	52

1. GİRİŞ

Bu bölümde, çalışmanın kapsamı belirlenip; problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar hakkında bilgi verilecektir.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde gelişim için değişimin kaçınılmaz olduğu gerçeğiyle karşı karşıyayız. Bu gerçeğe yüzleşmek ve nitelikli gelişim olanakları sağlamak için sağlam temellere oturtulmuş değişimler ile gelişim yapılandırılmalıdır. Toplumların ve toplumu oluşturan bireylerin, değişimlere ayak uydurması ve bu değişimleri benimsemesi için profesyonelce davranışlar sergileyebilecek bir bakış açısı geliştirmesi gereklidir.

Her toplum, zaman içinde sürekli olarak değişir ve bu değişimden uzakta kalmaz (Erdentuğ, 1981). Dünya hızlı bir şekilde değişirken; bu değişim sürecinden en çok etkilenen varlık “insan” olmuştur. İnsanların eğitimi ve yönlendirilmesi sorumluluğunu üstlenen öğretmenler, bu değişimlere uyum sağlamak durumundadır çünkü öğretmen tüm değişmelere rağmen *anahtar kişi* olarak insanların eğitiminde önemli rolünü sürdürmektedir (Güler, 1992: 1). Dewey bir ülkede “*öğretmenler nasıl olursa, okullar da öyle olur*” sözüyle eğitim sorununun çözümünü, öğretmen sorununun çözümü ile ilişkilendirmektedir (Bal 1991: 53). Yani “Bir okul, ancak içindeki öğretmenler kadar iyidir.” denilebilir (Kavcar, 2002: 1).

Geçmişten günümüze bakıldığında, öğretmen yetiştirmede ortaya konulan ve uygulanan ölçütlerin çoğu zaman karmaşık ve çelişkili olduğu, yeterli olmadığı görülmektedir (Üstüner, 2004). Bu nedenle eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenlerin, ihtiyaçları doğrultusunda değişimin kaliteli ve nitelikli olması için

gerekli olan özellikler tespit edilip bu özellikler doğrultusunda çözüm önerileri sunulmalıdır.

İnsanın, yaşamını eğitim yoluyla geliştirdiği kabul edilmektedir (Alkan, 2001). Bu nedenle eğitim sürecinin gizil gücü olan öğretmenlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Öğretmen birbiriyle bağlantılı ve örtüşen birçok rol oynar (Küçükahmet, 2007). Özkan'a (2005) göre; öğretmenler, gerekli bilginin kazanılmasını kolaylaştıran, gerekli ortamları hazırlayan bir rol benimsemek durumundadır. Bunu en iyi biçimde yapabilmek için öğretmenlerin çağı yakalamış, gelişme ve yeniliklere açık, kendilerini devamlı yenileyen bir yapıda olması, öğrenme ile aralarının en az öğrencileri kadar iyi olması beklenir.

Sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine profesyonelce yaklaşmaları gerekir. Ayrıca öğretmenler, çağın gereksinimlerini karşılayabilecek eğitimi verebilmeleri için de profesyonel gelişimlerine önem vermelidirler. Nitelikli bir gelişim için araştırmacılara da sorumluluklar düşmektedir. Araştırmacılar; öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine alternatif çözümler üreterek destekleyip, gelişimin daha etkili ve verimli olmasına olanak sağlayabilirler. Bu çalışmada Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenlerin neler olduğu, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin (yöneticilerin) bu etkenlere yönelik görüşleri araştırılmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenler nelerdir ve Fen ve Teknoloji öğretmenleri ile okul yöneticilerinin bu etkenlere yönelik görüşleri nasıldır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenleri ve Fen ve Teknoloji öğretmenleri ile yöneticilerin bu etkenlere yönelik görüşlerini tespit etmektir. Bu amaçla, araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Fen ve Teknoloji öğretmenleri ile Yöneticilerin profesyonel gelişim kavramı hakkında görüşleri nedir?
2. Fen ve Teknoloji öğretmenleri ile Yöneticilere göre profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler nelerdir?
3. Fen ve Teknoloji öğretmenleri ile Yöneticilerin hizmet içi eğitim programları hakkındaki görüşleri nedir?
4. Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişim kavramı hakkındaki görüşleri, profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler hakkındaki görüşleri ve hizmet içi eğitim programları hakkındaki görüşleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Bilgi toplumunun yükselen değerleri arasında hızlı teknoloji dönüşümü, hızlı değişme ve gelişme, insan kaynağına ilgi, bilgiye dayalı organizasyonlar, öğrenen örgütler, bilgi insanı ve sürekli öğrenmeyi alışkanlık hâline getirmesi gereken insan modeli yer almaktadır. Bu aşamada karşımıza çıkan en önemli soru, mevcut eğitim sisteminin sözü edilen yeni değerleri kazandıracak alt yapıya sahip olup olmadığıdır. Diğer bir ifade ile hemen her alanda yaşanan hızlı değişme ve gelişme acaba eğitim alanında da gerçekleşmekte midir? (Fındıkçı, 2001) Bu sorunun cevabı, araştırmanın amacı olan; Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenlere yönelik görüşleri ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenler eğitimin her aşamasında önemli görev ve sorumluluklara sahip kişilerdir. Bir ülkede yürütülen eğitim-öğretimin kalitesine etki eden etmenlerin başında öğretmen, öğrenci, okul ve öğretim programı gelmektedir. Bu dört etmen içinde öğretmenin çok daha önemli bir yeri vardır çünkü öğretmenler; okul, öğrenci ve öğretim programını aynı anda etkilemektedir. Öğretmenlerde görülen bir aksama, sistemin diğer kısımlarının da etkili çalışmasını engellemektedir (Tekin ve Ayas, 2006). Bu nedenle öğretmenlerin gelişim sürecindeki problemler belirlenip kısa sürede çözülmezse, öğretmenlerden faydalanma yılı çok azalacaktır (Azar ve Çepni, 1999).

Ogan İtmeç'e (2008) göre eğitim sistemimiz; yapı, yönetim ve süreç olarak öğretmenin gelişimine destek olmamaktadır. Bunun nedenlerinden biri öğretmen eğitimi veren kurumlarda onların yeterince veya uygun bir şekilde yetiştirilmeyişidir (Seferoğlu, 2004). Bir diğeri ise öğretmenlerin işe başlamalarının sonrasında kendilerini yalnız ve terk edilmiş bulmalarıdır (Kabakçı, 2008). Başka bir nedeni ise öğretmenlerin profesyonel gelişimi için düzenlenen hizmet içi eğitimler ise hem öğretmen sayısına oranla çok az hem de bu programlar yönetsel ve süreçsel açıdan da yetersizdirler (Ogan İtmeç, 2008). Öğretmenlerin profesyonel gelişim sürecindeki aksaklıkları devam ettiğinden bu konu üzerinde araştırmalar yapılması gerekebilir. Çünkü bu sayede iyi bir öğretmen, *“mesleki ve kişisel açılardan kendisini sürekli olarak geliştiren, kendisini geliştirmeye ilgili fırsatları ve olanakları araştıran ve değerlendiren öğretmendir”*, (Seferoğlu, 2004: 6) idealine ulaşılması için alternatif çözümler üretilebilir.

Profesyonel gelişimin kendine özgü motiflerinin ortaya çıkarılması; profesyonel gelişimin daha etkin kılınmasına olanak sağlayabilir. Bu nedenle bu konu üzerinde bilimsel çalışmalar yapılması önem kazanmaktadır. Ayrıca, bu çalışmanın bir diğeri önemi ise uzun vadeli ve sistemli reformlar için literatüre katkı sağlamasıdır.

1.5. Sayılılar

Araştırma sürecinde:

- 1- Araştırmacının ve katılımcıların araştırma süresince araştırmayı etkileyecek her yönden tarafsız olduğu,
- 2- Öğretmenlerin veri toplama araçlarına doğru ve samimi cevaplar verdiği varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma:

- 1- Araştırmanın uygulama süresi 2009-2010 eğitim ve öğretim yılı ile,

- 2- Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirilen mülakat ve anket envanterleri ile,
- 3- Anketin pilot uygulama aşaması 43 kişi ile,
- 4- Çalışmanın rneklemini Nevşehir İli kapsamındaki Fen ve Teknoloji ğretmenleri ile sınırlıdır.

1.7. Kavramsal ereve

Profesyonel: Bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan (kimse) meraklı, hevesli, amatör, özengen karşıtı (Türk Dil Kurumu, 2010).

Gelişim: Gelişme işi, ilerleme (TDK, 2010).

Profesyonel Gelişim: Mesleki yeterlilikte yüksek seviyede bir gelişimdir (MEB, 1995a).

Hizmet içi Eğitim: Çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitim, işbaşında eğitim (TDK, 2010).

İletişim: Bir düşüncenin, bir duygunun yüz anlatımı, el, kol ve baş hareketleri, konuşma yoluyla ya da yazı, telefon, radyo, televizyon gibi bildirişim araç ve gereçlerinden yararlanarak bir kimseden başka bir kimseye iletimi (TDK, 2010).

2. TEORİK ALT YAPI (KURAMSAL ÇERÇEVE)

Bu bölümde ilgili araştırma ve yayınlardan yararlanılarak “profesyonellik ve profesyonel gelişim”, “profesyonel gelişimin önemi”, “profesyonel meslek: öğretmenlik”, “hizmet içi eğitim” konularında bilgi verilecektir.

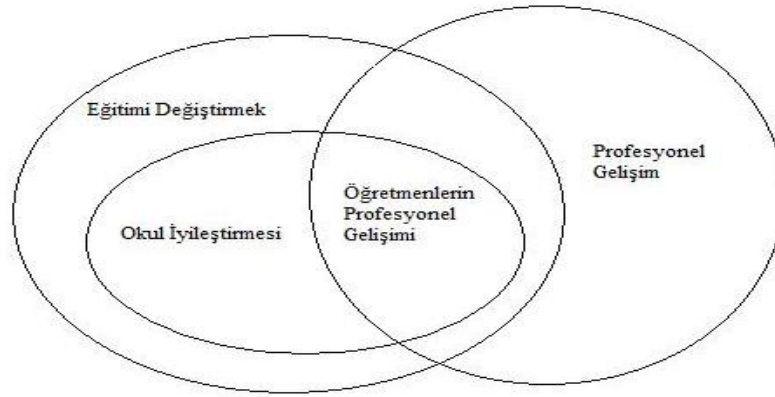
2.1. Profesyonellik ve Profesyonel Gelişim

Eğitim konusunda iddialı bütün ülkeler şu soruların yanıtını arıyor: Yüksek donanımlı yani kalifiye öğretmen nedir? İyi öğretmeni nasıl yetiştirebiliriz? Mevcut öğretmen yetiştirme modelimiz yeterli midir, yeterli değilse nasıl bir model kurulmalıdır? Model yeterliyse, bu modelin eskimemesi için gelişen topluma ayak uydurabilecek dinamizmi ona nasıl aşılarız? İyi öğretmen yetiştirdiğimizi nasıl anlarız? (Karaçay, 2005)

Öğretmenlik mesleği, profesyonellik ve profesyonel gelişim kavramları ile bir bütün olarak ele alınması; yukarıda soruların çözümünde etkili olabilecek kavramlardır. ‘profesyonel’ teriminin kaynağı İngilizce’deki ‘profession’ kelimesidir. Bu terimin Türkçe’deki karşılığı olarak “mesleki” terimi kullanılabilir. Türk Dil Kurumu’na (2010) göre profesyonellik, profesyonel olma durumudur. Gökçora’ya (2005) göre de profesyonellik, meslek örgütleri üyelerine destek ve yüksek nitelik kazandırmaktır.

Aksan ve Özbaşar’a (1980) göre, profesyonel teriminin tam anlamı ve kesin kapsamı üzerinde anlaşmaya varılmamıştır. Belli bir iş veya meslekte para kazanmak amacı ile yapılırsa profesyonellik, gelir sağlamak amacı ile yapılmazsa amatörlük söz konusu olmaktadır. Eğitim hizmetleri düşünüldüğünde ise sunulan eğitim ve öğretim hizmetlerinin günümüz ihtiyaçlarına uygun ve verimli şekilde olmasını sağlamak için eğitimcilerin ve öğretmenlerin profesyonel gelişimlerinin sağlanması gerekir.

Eğitimde “Neden profesyonel gelişim?” sorusunu Seferoğlu (2009) Şu Şekilde yanıtlanmıŐtır; Öğretmenlerin sınıfta daha etkili olabilmeleri, meslek içinde öğrenmelerinin rastlantısal olmaktan çıkarılıp düzenli ve sistematik hale getirilmesi ve eğitim kurumunda kazandırılan becerilerin, verilen bilgilerin güncellenmesi böylece çalışanların verimliliklerinin artırılması için profesyonel gelişim gereklidir. Öğretmenlerin daha verimli ve etkili olabilmeleri için profesyonel gelişim etkinlikleri bir fırsat olabilir. Akçamete’ye (2005) göre profesyonel gelişim, insanların kendilerini geliştirmeleri ile buldukları kurumları ve sundukları hizmetleri geliŐtirmeyi amaçlar. Adey ve Hewitt ise öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini Őematik olarak açıklamaya çalışmıştır (Şekil 1.). Bu noktada öğretmenlerin profesyonel gelişim alanı tespit edilmeye çalışılmıştır.



Şekil 1. : Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerinin konumlandırılması (Adey ve Hewitt, 2004:5)

Şekil 1.’de de görüldüğü gibi öğretmenlerin profesyonel gelişimi; eğitimdeki yeniliklerin, profesyonel gelişim ve okulun iyileştirilmesi boyutlarının bir kesiŐimi olarak görülmektedir. Adey ve Hewitt, öğretmenlerin profesyonel gelişim kavramının farklı ve karmaşık boyutlardaki etkileŐimini göstererek, kavrama bir tür esneklik kazandırma eğiliminde olabilir. TekiŐık (2005) ise her öğretmenin kendi profesyonel gelişimi için Şu tavsiyelerde bulunmaktadır:

1. Öğretmenlik mesleği bitmeyen bir süreç olarak kabul edilmelidir.

2. Devamlı okuyup araştırarak, gelişmeleri ve yenilikleri izleyerek meslekte kendinizi yetiştiriniz ve öğrendiklerinizi uygulayınız.
3. Ürettiğiniz bilgileri makale ve kitap haline getirmeye çalışınız.
4. Kendinizi hizmet içinde yetiştirmek için deneyimli meslektaşlarınızdan, yöneticilerinizden ve müfettişlerinizden yararlanınız ve işbirliği yapınız.

Ayrıca Meslekte, profesyonellik ve profesyonel gelişim kavramlarının önemi her geçen gün artmaktadır. Örneğin, bu kavramlar kendilerini teknoloji alanında da göstermektedir. Bu kavramların etkisinin, daha geniş alanlarda ve belirgin olarak görülmesi için, eğitimdeki yansımaları daha belirgin olmalıdır.

2.2. Profesyonel Gelişimin Önemi

Son yıllarda dünyada ve ülkemizde meydana gelen hızlı değişim ve gelişmeler toplumsal yaşamın koşullarını değiştirmektedir. Toplumsal yaşamın koşulları değiştikçe toplumun eğitimden beklentileri artmakta, değişmekte ve çeşitlenmektedir. Gerek çeşitli sektörlerdeki hızlı gelişmeler, gerekse meslek ve iş alanlarındaki çeşitlenmeler bugünkünden farklı bilgi ve becerileri kazandıracak bir program anlayışını zorunlu kılmaktadır. Bütün eğitim basamaklarında ve disiplinlerde, ulusal kalkınma için gerekli insan gücünün yetiştirilmesi için eğitim programlarının ülkemizdeki ve dünyadaki gelişmelere uyarlanması ve geliştirilmesi gerekmektedir (Gültekin, 1998). Günümüzde, 'profesyonel gelişim' her yerde ve her okul sisteminde yer almaktadır fakat gelişim çok düşük seviyede kaldığından sonuçlarının değerlendirilmeye alınması anlamsızdır (Mizell, 2002: 44). Bu noktada profesyonel gelişim sonuçlarının daha verimli ve etkili olması için, değişim ve gelişim kavramları ön plana çıkmaktadır.

Bir ülkede eğitim kurumunun kendinden beklenen sorumluluğu yerine getirebilmesi, her şeyden önce sistemin tüm öğeleriyle verimli çalışabilmesine bağlıdır. Değişen toplum gereksinimlerini yeterince karşılayabilmede, eğitim sistemi de tüm öğeleri ile birlikte değişmeye açık olmak durumundadır. Eğitimin bir toplumsal kurum olarak kendinden bekleneni gerçekleştirebilmesi; okulun, öğretmenin, muhtevanın ve nihayet tüm bir sistemin söz konusu değişime açık olmasını gerekli kılmaktadır (Can, 1987).

Toplumsal kurumlar arasında yer alan ve eğitim sisteminin basamaklarından biri olan ilköğretim okullarının öneminin gittikçe artmasıyla bu okullara ilişkin değişme ve yenileşme çabaları da, sadece mevcut duruma uyum sağlamak ya da mevcut sorunları çözmek değil, aynı zamanda uzun dönemdeki gelişmeleri içerecek modellerin uygulanmasını öngörecektir etkin bir eylemdir. Bu eylemin başarılı olması, örgüt içi sorunlar ile örgüt dışında meydana gelen sosyal, ekonomik ve teknolojik değişmelerin bilinmesi büyük önem arz etmektedir (Bayrak: 1996). Bu değişmelere ve gelişimlere uyum sağlayabilmek ise, yaşam boyu eğitim ile mümkündür (Yalın, 2001). Bu nedenle de eğitim sisteminin sürekli iyileştirilmesi, insana verilen değeri göstermesi ve insanın gelecekteki yaşamının gerektirdiği bilgi ve becerileri elde etmesi bakımından büyük önem taşımaktadır (Eroğlu, 1998). Bir orkestranın başarısı, her biri farklı sesler çıkartan sanatçıların kendi çaldıkları enstrümanlarında başarılı olmaları ve sonrasında orkestranın ritmi için şefin talimatlarına uymaları ile mümkün olabilir. Asıl amaç, orkestraya dâhil olmakta değil, orkestraya dahil olabilecek beceri ve yeteneklere sahip olabilmektedir. Bu nedenle, dâhil olacağımız takıma layık hale gelebilmek, etkin takım ruhu için atılacak ilk adımdır. Bu da profesyonelleşmekle ve kalite için yeterli hale gelmekle olur (Arıkan, 2004). Özetle, bir eğitim kurumunu orkestraya benzetebiliriz. Eğitimin sürekli iyileştirilmesi ile kurum hem kendisine hem de bünyesinde bulundurduğu kişilerin becerilerinin gelişmesine imkân sağlamış olacaktır. Bu gelişimlerin temelinde yatan değişimler sonucunda, eğitim kurumu hem nitelik hem de profesyonelleşme bakımından yeterliliklerini yerine getirmiş olacaktır.

Dewey'in eğitim felsefesini ve 1924 Raporu'nun Türk Eğitimi üzerindeki etkileri incelendiğinde (Bal, 1991); Dewey'in değişme ve gelişmenin sürekliliğine inandığını, eğitimi sürekli değişme ve gelişme olarak algıladığını görmekteyiz. Dewey'e göre yaşam da sürekli gelişme ve değişme anlamına gelmektedir. Eğitimin amacı yaşamın kendisi olacağına göre, değişme ve gelişme eğitimin bir normu olarak kabul edilmelidir (Bal, 1991). Öğretmenlik mesleğinin de profesyonel gerekliliği olarak, bu meslek de sürekli değişim içerisinde olmalıdır. Ülkemizde, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından merkezi hizmet içi etkinlikleri, İl veya İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından yerel hizmet içi eğitim etkinlikleri ve okul yöneticilerinin gayretleri ile sınırlı sayıda okullarda hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenleyerek; eğitimde meydana gelen değişimlerden öğretmenler haberdar edilmektedir. (Gül,

2007). Bu sayede öğretmenlik mesleğinde sürekli değişim ve gelişim sağlanmaya çalışılmaktadır.

2.3. Profesyonel Meslek: Öğretmenlik

Eğitimi sosyal bir sistem olarak gören bilim adamları, bu sistemin üç temel ögesinin öğrenci, öğretmen ve öğretim programları olduğunu kabul etmektedirler. Örgütlenmiş bütün toplumsal faaliyetler içinde eğitim; insanın mutlak olarak en önemli olduğu alandır (Çermik ve Turan, 1997). Eğitim sisteminin en önemli unsuru ise öğretmendir (Çermik ve Turan, 1997; Gültekin, 2002; Kavcar, 2002; Özdemir, 2004; Yetim ve Göktaş, 2004; Tekin ve Ayas, 2006; Sönmez, 2008).

Türk Eğitim Tarihinde de aynı bakış açısının olduğu görülmektedir. Akyüz (2009) İbn-i Sina'nın eğitimin ve öğretmenliğin bir uzmanlık alanı olduğu ve herkesin eğitimci olamayacağı görüşüne sahip olduğunu bildirmiştir. İbn-i Sina'ya göre; öğretmen, çocukların bireysel farklılıklarını göz önünde tutmalıdır. Darülmuallimin Müdürlüğü yapmış Satı Bey, eğitimin yenileşmesi konusunda konferanslar vermiş ve vermiştir. Eski öğretmenler için ise hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlemiştir. Taşradaki öğretmenlerin mutlaka İstanbul'a çağrılarak eğitilmelerine gerek bulunmadığını söylemiş ve bunun için de gezici hizmet içi eğitim veren gruplar oluşturulmasını önermiştir (Akyüz, 2009).

Diğer taraftan, insanlar hala öğretmenliği bir kara tahta, bir tebeşir ve bir öğrenciden ibaret olan bir anlatım mesleği olarak düşünebilmektedirler. Ancak öğretmenlik mesleği zaman geçtikçe daha fazla sorumluluk ve görev yüklenmek durumundadır. Eğitimde başarıya ulaşmak için sadece öğretmen olmak değil, iyi bir öğretmen olmak şarttır (Meriç, 2004). Kavcar'a (2002) göre ise iyi bir öğretmenin iki temel özelliğe sahip olması gerekir: mesleki ve kişisel özellikler. Mesleki özellikler; genel kültür, alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisidir. Kişisel özellikler; kişinin mesleğe yatkınlığı, öğretmenliğin gerektirdiği örnek olma, model olma niteliklerini içerir.

Milli Eğitim Temel Kanunu ise, öğretmenlik mesleğini '*genel kültür, branş eğitimi ve pedagojik formasyon ile bir bütün olarak uzmanlık mesleği*' şeklinde

tanımlamıştır (MEGSB, 1988: 16). Milli Eğitim Bakanlığı, personelinin kendisinden beklenen hizmeti profesyonelce yerine getirmesini istemektedir (Bağcı ve Şimşek, 2000). Bayrak'ın (1999) da belirttiği gibi öğretmenlik devamlı gelişme halinde olması gereken, alan bilgisi, öğretme becerisi, genel kültür ve evrensel olarak kesintisiz beslenmesi gerekli olan çok özel bir ihtisas mesleğidir. Öğrencilere göre bu ihtisas mesleğinin özellikleri şöyledir: Öğrencileriyle dostça ve iş birliği içinde çalışma alışkanlığı kazanmış, alan bilgisi tam, öğrencisinin tabiatını ve ihtiyacını anlayan, genel eğitiminde ve bilimsel tavrında eksikliği olmayan, saygılı, sevgi dolu, öğrenciler arasındaki bireysel ayrılıkları analiz edebilen, derslerinde çeşitli metot ve teknikleri kullanabilen öğretmen (Çetin, 2001). Aslında öğretmenlerin profesyonel gelişim anlayışı, etkilediği kişilerin ihtiyaçları doğrultusunda gelişimlerine yön verme biçiminde olmalıdır. Örneğin, öğretmenin öğretim süreci içinde öğrencilerin seviyelerine inerek, konuları daha basit, sade ve eğlenceli hale getirerek yani konuyu bir nevi onların anlayacağı tarza –amatörce- aktarması gerekir. İşte anlatım esnasında amatör bir yaklaşım benimsenmesi, o an profesyonelliğin gerekliliğidir.

Özetle, öğretmenler, gerekli bilginin kazanılmasını kolaylaştıran, gerekli ortamları hazırlayan bir rol benimsemek durumundadır. Bunu en iyi biçimde yapabilmek için de öğretmenin çağı yakalamış, gelişme ve yeniliklere açık, kendini devamlı yenileyen bir yapıda olması gerekmektedir. Öğretmenler çağın gereksinimlerini benimsemesi ve başarılı olması Eğitim sistemimizin de başarılı olmasına etki edecektir. Gültekin'e (2002) göre, Eğitim sisteminin başarısı da temelde, sistemi işletecek ve onu başarıya götürecektir olan öğretmenin niteliklerine de bağlıdır. Bu durum, öğretimin çeşitli basamaklarında görev yapacak öğretmenlerin nitelikleri üzerinde dikkatle ve önemle durulmasını gerektirmektedir. Çünkü öğretmenin niteliği eğitimin niteliğini olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir. Garmston'a (1998, akt. Gönen ve Kocakaya, 2005) göre, profesyonel bir öğretmen kimliğine sahip olmanın nitelikleri aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Güçlü bir alan bilgisine sahip olmak,
- Öğretim yöntemlerini iyi bilmek, hangi öğretim metodunun hangi konuların işlenmesinde daha etkili olacağına karar vermek,

- Çocuk gelişimi ve öğrenme teorileri hakkında bilgi ve anlayış sahibi olmak, sınıftaki öğrencilerin öğrenme tipleri konusunda duyarlı davranmak,
- Kendisinin zayıf ve kuvvetli olduğu noktalar, normlar ve değer yargıları konusunda iyi bir anlayışa sahip olmak,
- Okuldaki meslektaşları ile sağlıklı bir iletişim ve etkileşimde bulunmak.

Öğretmenlik mesleği, özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olduğuna göre bu mesleği tercih eden insanların, mesleğin gereklerini tam olarak yerine getirebilmeleri için birtakım yeterliliklere sahip olması gerekir (Şişman ve Acat, 2003) . Diğer yandan, öğretmenliğin meslekleşmesi ve tam bir uzmanlık mesleği haline gelebilmesi gereklidir (Uygun, 2007):

1. Öğretmenlik mesleği için alanla ilgili uzun süreli bir uzmanlık eğitimi verilmelidir.
2. Meslek üyelerine, hizmetin verilmesi ile ilgili geniş bir özerklik verilmelidir.
3. Öğretmenliğin etik kuralları belirlenmelidir.
4. Kendi kendini yöneten, etkili bir öğretmen meslek örgütü bulunmalıdır.
5. Öğretmenliğe giriş denetimi olmalı ve bu mesleğin alanı açık bir şekilde tanımlanmalıdır.

Profesyonel anlamda kendini geliştiren öğretmen, toplumun ve eğitim kurumlarının hızla değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmek için şartları en iyi şekilde değerlendirebilen, mükemmelle ulaşma konusunda sürekli çalışan, bu yolda yaratıcılığını kullanarak esneklik gösterebilen bir kişi olmalıdır (Yetim ve Göktaş, 2004). Mesleki yeteneklerinin ön plana çıkıp çıkmadığını anlamak için yani öğretmenin, iyi veya nitelikli öğretmen olarak değerlendirilebilmesi için şu özelliklere sahip olması gerekir (Ersöz, 2005):

1. Mesleki eleştiri ve önerileri olgunlukla karşılayıp değerlendirebilmeli ve uygun önerilerden yararlanabilmelidir.
2. Meslektaşlarıyla ilgili kişi ve kurumlarla karşılıklı iyi ilişkileri bulunmalıdır.

3. Sürekli bir gelişme sağlamalı ve öğretmenlik rolünü sorumlulukla üstlenebilmelidir.
4. Okuldaki ve okul dışındaki mesleki eğitim konularını izleyip katılmalı ve meslektaşlarını bilgilendirebilmelidir.
5. Kişisel ve mesleki yaşamında okul personeline, meslektaşlarına ve öğrencilere iyi örnek olma konusunda duyarlıdır ve sorumluluk bilinci ile uyumlu davranışlar gösterebilmelidir.
6. İyi bir gözlemci ve uygulayıcıdır.
7. Öğretmenlik mesleğinden gurur duymalı, arkadaşlarını bu mesleğe çekmeye çalışmalıdır.
8. Öğrencilere ve eğitime katkıda bulunmaya çaba gösterebilmelidir.

Sonuç olarak; iyi, entelektüel, nitelikli ve başarılı bir öğretmen yetiştirilmesi kadar; öğretmenlerin bu özelliklerini yaşam boyu muhafaza etmek için de sürekli mesleki gelişime ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyacın hem bireysel hem de kurumsal olarak giderilmesi gereklidir. Mesleki alandaki yeteneklerin geliştirilmesi ve mesleki niteliklerin artırılması, öğretim sürecinde aksayan kısımların tekrar düzenlenmesi hizmet içi eğitimlerle gerçekleştirilmektedir.

2.4. Hizmet İçi Eğitim

Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını evvelce görmüş oldukları öğrenim ile yerine getirmekte zorlanan personelin, hizmet içinde yetiştirilmesinin gerekliliği gün geçtikçe artmaktadır. Ülkemizde de bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet içi eğitime büyük bir ihtiyaç duyulmakta ve bu ihtiyacı karşılamak için faaliyetler sürdürülmektedir (Yağcı, 2003). Yaşam boyu eğitimin bir gereği olarak hizmet içi eğitimler, çalışanlara mesleklerinde daha başarılı, üretici ve mutlu olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır (Yalın, 2001).

Öğretmenlerin de mesleklerindeki gelişmeleri takip edebilmeleri, gelişen teknoloji ve araçlara uyum sağlayabilmeleri için gerekli olan mesleki bilgi ve becerileri kazanmaları hizmet içi eğitim faaliyetleriyle sağlanacaktır (Çatmatlı, 2006). İşi yapan insanın işi ile ilgili yeni teknolojilere, yeni bilimsel bilgilere

uyarlanmasına, böylece işinde etkili olmasına yardım etmeyi, hizmet içi eğitim yüklenmiştir (Özdemir, 2004).

Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na (MEGSB) (1988) göre; hizmet içi eğitim, kamu veya özel kurum ve kuruluşlarında çalışan her seviyeden personele, işe başladıklarından emekli oluncaya kadar; işe intibak, işte verimliliklerini artırmak, bilgi ve görgülerini tazelemek, yeni durumlara intibaklarını ve ileri görevlere hazırlanmalarını sağlamak maksadıyla yaptırılan eğitime denilmektedir. Meslek hayatına atılan bir insanın, emekli oluncaya kadar göreceği eğitim 'hizmet içi eğitim' olarak adlandırılmaktadır. Türkçe Sözlüğe (TDK, 2010) göre; hizmet içi eğitim, çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen işbaşında eğitimidir. Taymaz'a (1981) göre hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir.

Her meslekteki kişiler sürekli bir biçimde hizmet içi eğitim gereksinimi duyarlar (Özyürek, 1981). Bir kurumda belirli bir göreve atanan birey, işe başladığı günden ayrılıncaya kadar mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak için sürekli olarak eğitime ihtiyaç duyar (Taymaz, 1997). Göreve yeni başlayan işgörenlerin, iş yaşamına uyum sağlamaları oldukça karmaşık bir süreçtir. Üniversiteden yeni mezun olmuş bir bireyin başarılı bir işgörene dönüşmesi veya bir görevden diğerine geçen bir işgörenin yeni işine ve örgütüne uyum sağlaması oldukça zor bir geçiş dönemini gerektirmektedir. Örgütler bu geçiş döneminde bireyin sosyalleşmesini tesadüflere bırakmadan, planlanmış çeşitli eğitim programları sunarak başarılı bir şekilde gerçekleşmesi için çaba harcarlar (Çalık, 2006). Maaske (1955: 48), "*Bir mesleğe girmek, insana o meslekte ilerleme ve gelişme mecburiyetlerini de yükler. Öğretmenlik, bir gün yüksek bir meslek olma durumuna erişebilmelidir*" diyerek hem öğretmenliğin gelişmesine hem de hizmet içi eğitimin önemine vurgu yapmıştır. Kısacası; öğretmenlik mesleğinde profesyonellik, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim süreçlerinin bütünleşmesi ile sağlanır (Saban, 2000).

Ayrıca hizmet içi eğitim, kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir (Yıldırım, 2007). Bilimdeki, teknolojideki, kültürdeki ve sosyal yaşamdaki değişimler eğitim teorisini ve uygulamasını değiştirmektedir. Öğretmenlerin bu değişimlere etkin bir biçimde uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle öğretmenler için sistemli, fonksiyonel, etkin hizmet içi eğitim programları uygulanması bir zorunluluktur (Özyürek, 1981). Öğretmenlerin hizmet içi eğitimi, hem toplumumuzun hem de eğitim sisteminin kendi içinde sürekli gelişmesinde temel bir unsur olan öğretmenin oldukça ağır görevini yerine getirebilmesi, ancak kendini devamlı yenilemesi, yani hizmet içi eğitim etkinliklerine katılması ile mümkündür (MEB, 1968). Etkili bir hizmet içi eğitim ise (Erçetin, 2005):

1. Bireysel ve örgütsel yetkinleşmeyi sağlamalı,
2. Okulların stratejik planlarıyla uyumlu ve tutarlı olmalı,
3. Öğretmenlerin gerçekleştirdikleri rol ve görevlerle bütünleştirilmeli,
4. Öğretmenlerin alanları, bu alanlara ilişkin öğretim yöntemlerine odaklanmalı,
5. Eğitim ve öğretim konusunda araştırma yapma bilgi, beceri ve alışkanlığı kazandırmalı,
6. Sadece öğretmenlerin değil aynı zamanda öğrencilerin öğrenme gereksinimlerine öğrenme sonuçlarına odaklanarak planlanmalı,
7. Okul içinde; eylem araştırması, gözlem ve değerlendirme, takım çalışması veya çalıştaylar gibi çeşitli biçimlerde ve uzman danışmanlığında etkinlikleri içermeli,
8. Okul dışında, başta üniversiteler olmak üzere diğer eğitim kurumlarıyla iş birliği ve ilişkileri kolaylaştırmalıdır.

Hizmet içi eğitimi çağdaş bir düzeye getirebilmek için öğretmenlerin gerçek ihtiyaçlarını saptamak, onları hizmet içi eğitim programlarına katılmaya özendirme, var olan ve elde edilen imkanları değerlendirmek, iyi bir düzenlemeye gitmek, etkin ve sistematik programlar uygulamak, nitelikli öğretim kadrosu oluşturmak, anlamlı bir zamanlama, program sonunda başarılı olanların kazanacağı hakları belirlemek,

yeterli parasal imkanları sağlamak ve bu gibi sorunları çözümlenmek gerekmektedir (Küçükahmet, 1998). Bu gereklilikleri sağlayan, hizmet içi faaliyeti düzenleyen, yürüten ve değerlendiren kurum Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı'dır. Bu kurum, Millî Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilâtında görevli personelinin her türlü hizmet içi eğitimlerini sağlamaktadır (MEB, 1994). Geçmişte ise 1960 yılında kurulan Öğretmeni İş Başında Yetiştirme Bürosu bu sorumlulukları yerine getirmiştir (MEGSB., 1988). Çiftçi (2008a) Bu kurumların vermiş olduğu hizmet içi eğitimin literatürdeki tanımlarından hareketle ortak noktalarını şu şekilde ifade etmektedir:

1. Hizmet içi eğitim, belli bir kuruma dâhil çalışmalara yönelik bir faaliyettir.
2. Hizmet içi eğitim, çalışanların bilgi beceri ve tutumlarını hem dâhil olduğu kurum hem de kendi yararları doğrultusunda geliştirmelerine yardımcı olabilmeyi hedefler.
3. Hizmet içi eğitim, kişinin eksik yönlerini tamamlamayı, yeniliklere uyumu kolaylaştırmayı veya onu daha ileri seviyeye taşımayı amaçlar.

2.4.1. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

Öğretmenin iş başında eğitim alması, alanındaki gelişme ve değişimlerden haberdar olması, öğretmen becerilerinin geliştirilmesi konularında hizmet içi eğitimin gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na (1988) göre hizmet içi eğitimi mecburi kılan sebeplerden bazıları şunlardır:

1. Okul eğitimi, fertlerin kabiliyetlerinin tamamını ortaya çıkarmaya ve geliştirmeye kafi gelmemektedir. Kişilerin gizli kalmış kabiliyetleri iş hayatında, uygulamada daha iyi ortaya çıkarılabilir ve geliştirilebilir.
2. Bütün mesleklerin okul bilgisiyle çözülemeyecek birçok problemi ortaya çıkabilir. Bu problemlerin çözümü için fertlerin işbaşında eğitilmesi gerekir.
3. Toplumun yapısındaki gelişme ve değişimlere intibak edebilmek için fertlerin ömür boyu eğitime ihtiyaçları vardır.

4. Bilim ve teknolojideki gelişmeler her meslek sahasına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmektedir. Çalışanlar, bu bakımdan öğrenmeye, yetişmeye zorlanmaktadır. Bu zorlama hizmet içi eğitimi lüzumlu kılmaktadır.
5. Örgün eğitim kurumlarında pratiği geliştirecek araç ve gereç yeterince sağlama imkanı olmayabilir.

2.4.2. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Yazının bulunuşunu izleyen binlerce yıllık uygarlık geçmişindeki değişme ve ilerleyişin, asrımızda özellikle son yıllarda, her on yılda bir katına eşit yol alması, aynı oranda ihtiyaçları da değiştirmekte, arttırmakta ve ihtiyaçların yenilerini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda ihtiyaçlar hiçbir zaman bitmeyecek ve süreklilik gösterecektir (Kalkandelen, 1979). Bu durum öğretmenin hizmet içi eğitimi sırasında da geçerlidir. Hizmet içi eğitim, aslında yetişkinlere dönük olarak, ürün ve hizmet üretiminde niteliği ve verimi artırıcı amaçları içerecek bir yapıda tasarlanmalıdır (Ersoy, 1996). Planlı bir şekilde tasarlanan hizmet içi eğitim faaliyetleri verimliliği arttırmayı amaçlamaktadır. Bu sayede Zihinsel etkinliği, amaçsız faaliyetten ayıran şey, zihinsel etkinliğin çok sayıdaki mevcut koşullar içerisinde belli yolların seçilmesini yani analizi; bunların belli bir amaca yönelik olarak düzenlenmesi yani sentezi gerektiriyor olmasıdır (Dewey, 2007). Yıldırım'a (2007) göre ise planlı yapılacak her etkinlik için amaçların önceden saptanmış olması zorunludur. Hizmet içi eğitimin genel amaçları saptanırken aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır (Taymaz, 1997):

1. Hizmet içi eğitim amaçları, kurumun amaçları içinde yer almalı ve sistem amaçlarını bütünleştirmelidir.
2. Amaçlar, hizmet içi eğitim yolu ile kazandırılacak davranışları tanımlamalıdır.
3. Hizmet içi eğitim amaçları sağlanabilen ortamlarla ulaşılabilecek nitelikte olmalıdır.
4. Hizmet içi eğitim amaçları, bireylerin yeteneklerine uygun ve ilginç olmalıdır.

5. Hizmet içi eğitim amaçları, bireylerin gereksinimleri de kapsamlı ve karşılamalıdır.
6. Hizmet içi eğitimin amaçları, birey gereksinimlerini ve kurum hedefleri ile tutarlı ve dengeli olmalıdır.
7. Saptanan hizmet içi eğitim amaçları kendi içinde tutarlı olmalıdır.
8. Amaçlar hizmet içi eğitimin sonuç ve ürününü ortaya koymalıdır.
9. Amaçlar tanımladığı davranışlar bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalıdır.
10. Hizmet içi eğitimin amaçları yenilik ve değişmelere göre geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır.

Özetle, Hizmet içi eğitim, niteliği ve verimi arttırıcı amaçları içerecek bir yapıda olmalı ve bu yapı, planlı şekilde önceden tasarlanmalıdır.

2.4.3. Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri

Milli Eğitim Bakanlığı (1968), Türk Milli Eğitim'inin amaçlarından ve temel ilkelerinden biri olan eğitimde süreklilik ilkesini, fertlerin genel ve mesleki eğitimlerinin hayat boyunca devam etmesi şeklinde açıklamaktadır. Bir diğer temel ilke olan bilimsellik ilkesini ise her derece ve türdeki ders programları ve eğitim metotlarıyla ders araç ve gereçleri, bilimsel ve teknolojik esaslara göre sürekli geliştirilmesi olarak açıklamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı (1975), başka bir temel ilke olan eğitimin devamlı geliştirilmesi ilkesini ise eğitimde yenileşme ve gelişmeyi sağlayacak tedbirler bilimsel araştırma ve değerlendirmeye dayalı olarak alınması; uygulamalar planlı, programlı, sistemli bir metotla yürütülmesi olarak açıklamaktadır. hizmet içi eğitimler de bu amaçlar doğrultusunda belirlenen hedefleri gerçekleştirmeye yönelik olmalıdır. hizmet içi eğitimin hedeflerine ulaşabilmek için uygulanması gereken ilkeler şekildedir (MEB, 1994) :

1. Eğitimin sürekli olması,
2. Personelin eğitim ihtiyacına uygun programlarını düzenlenmesi,
3. Her amirin, maiyetinde çalışan personelin eğitime gönderilmesinden ve yetiştirilmesinden sorumlu olması,
4. Personelin işbaşı eğitimine önem ve ağırlık verilmesi,

5. Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikler esas alınarak bütün personele fırsat eşitliği sağlanması,
6. Eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerlerin eğitim şartlarına uygun olması, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi ve donatılması,
7. Hizmet içi eğitim programlarının sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesi,
8. Kamu kurum ve kuruluşlar ile özel kuruluşlarla işbirliği yapılması,
9. Hizmet içi eğitime katılan personelin başarısının izlenmesidir.

Özetle, hizmet içi eğitimin süreklilik arz etmesi, daha etkili ve verimli olması, karşılaşılan aksaklıkların önüne geçilmesi ve eğitimin sürekli geliştirilmesi konularında belirtilen ilkeler sayesinde hizmet içi eğitimde belirlenen hedeflere daha etkin bir şekilde ulaşılmaya çalışıldığı sonucu çıkarılabilir.

2.4.4. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı

Türkiye’de eğitim ya da eğitimle ilgili başlıca sorunlarından birisi olan; eğitim örgütlerinin, yeni gelişmelere göre düzenlenmesinde, sayısız güçlükler olmasına vurgu yapmaktadır (Kaya, 1974). Milli Eğitim Bakanlığı’nın teşkilat yapısı içinde uygun bir konuma yerleştirilen ve uygun nitelikli personel ile kadrolanan Hizmet İçi Eğitim Dairesi’nden beklenen fonksiyonlar da şunlardır (MEB, 1992):

1. Hizmet öncesi eğitimden geçerek, eğitim teşkilatına girmiş personelin tümünü teşkilattan ayrılıncaya kadar hizmet içi eğitimin kapsamında bulundurmak.
2. Mevcut personelin, Türk Milli Eğitim Sistemi’nin Milli Eğitim Şurası kararları ile belirlenen yeni modele uyarlanmasını sağlamak.
3. Bilim ve uygulamadaki gelişmelerin eğitimde ortaya çıkardığı yeni alanlara hizmet içinde eleman yetiştirmek.
4. Eğitim Teşkilatında görevli personeli belirlenen politikalar yönünde geliştirmek ve bütünleştirmek.
5. Personelin hizmet içinde yenileşmesi, gelişmesi ve yükselmesini kurumsallaştırmak.

6. Her tür hizmet içi eğitimin programlarının uygulanabilmesi için Eğitim Sistemi'nin imkanlarından yararlanarak gerekli tesisleri kurmak.
7. Hizmet içi eğitimi her düzeyde planlamak, teşkilatlandırmak, kadrolamak, donatmak ve denetlemek.
8. Hizmet içi eğitim konusunda danışmanlık hizmeti vermek, hizmet içi eğitim etkinliklerinde ilgili kuruluşlarla işbirliği yapmak.
9. Hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin temel ve uygulamalı araştırmalar yaptırmak.
10. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin ülke düzeyinde değerlendirmesini yapmak.
11. Araştırma ve değerlendirme sonuçlarından yararlanarak hizmet içi eğitim, program, yöntem ve araçlarını geliştirmek.
12. Hizmet içi eğitim programlarına katılanları izlemek, kayıtlarını tutmak.
13. Öğretmen ve eğitim uzmanlarının bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatındaki değişme ve gelişmelere uyumunu sağlamak amacıyla gerekli öğretimi ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak düzenlemektir.

Hizmet içi eğitimin uygulama sonucunda bireylere ve kurumlara çeşitli yönden yarar sağlamaktadır. Hizmet içi eğitimler, kurum içindeki ve kurumlar arası bireylerin birbirleriyle uyumlu şekilde çalışmasına imkan ve olanak sağlamaktadır. Bu nedenle hizmet içi eğitimlerin yararları ön plana çıkmaktadır.

2.4.5.Hizmet İçi Eğitimin Engelleri

Hizmet içi eğitimin profesyonel gelişim için yararlı olduğu araştırmalar sonucunda gözlemlenirken; bu süreçte bazı engellerle de karşılaşmaktadır. Başaran (1966) hizmet içi eğitimin engellerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

1. Hizmet içi eğitim çalışmalarına gerekli araç-gereçlerin yetersizliği,
2. Hizmet içi eğitim programlarında öğretmenlerinin fikirlerinin alınmaması,
3. Hizmet içi eğitim çalışmalarında yeteri kadar uzmanın olmaması,
4. Hizmet içi eğitim çalışmaları için bina ve tesislerin olmaması,
5. Yönetimcilerin, hizmet içi eğitim çalışmalarına karşı ilgisizliği,
6. Hizmet içi eğitim programlarının yetersiz olması,

7. Bilimsel araştırma metodlarının bilinmemesi,
8. Hizmet içi eğitim çalışmalarında başarı gösteren öğretmenlere avantajlar verilmemesi,
9. Hizmet içi eğitim çalışmalarına katılamama,
10. Hizmet içi eğitim çalışmalarında grupla çalışma tekniklerinin bilinmemesi,
11. Mevcut öğretmenlik yükünün ağır olması,
12. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmaları için zamanlarının olmayışıdır.

Hizmet içi eğitimde karşılaşılan engeller verimliliği düşürse de hizmet içi eğitim, farklı branşlardaki ve farklı okullarındaki meslektaşların birbirleri arasında iletişim kurmasına olanak sağlamaktadır.

2.5. Profesyonel Gelişim ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde öğretmenlerin profesyonel (mesleki) gelişimlerine etki eden etkenlerin tespit edilmesi konusunda yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Azar ve Çepni (1999) tarafından yapılan çalışmada fizik öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerinin yıllara bağlı nasıl bir değişim ve gelişme gösterdiği buna paralel olarak kullandıkları etkinliklerdeki değişiminin nasıl olduğu bu araştırma ile ortaya konulmuştur. Veriler, mülakat ve gözlem formları kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin kullandıkları aktivite sayısının ve her aktiviteye ayırdığı zamanın, tecrübeye göre anlamlı bir değişim ve gelişim gösterdiği belirlenmiştir. Sonuçta, öğretmenlerdeki aktivite zenginliğinin artırılması için bir dizi öneriler sunulmuştur.

Öztürk Akar (2007) Biyoloji öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve mevcut mesleki gelişim çalışmalarının etkililiğinin artırılması yönünde içerik ve yöntem ile ilgili önerilerde bulunmak amacıyla araştırmasını gerçekleştirmiştir. Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu ve Karadeniz bölgelerinde görevli öğretmenlerle diğer bölgelerde görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim deneyim ve ihtiyaçları arasında farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu

amaçla araştırmacı, hizmet içi eğitimle ilgili yeni bir yapılanmaya ihtiyaç olduğunu savunmaktadır.

Bağcı ve Şimşek (2000); araştırmalarında, öğretmen ve Millî Eğitim Bakanlığı'nın diğer personeline yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin genel bir değerlendirmesini yapmış ve eğitim-öğretim sürecindeki yerini belirlemeye çalışmıştır. Bilginin birkaç yılda ikiye katlandığı gerçeği ile hızla değişen öğretmen rolleri göz önüne alındığında bu faaliyetlerin birer zorunluluk olduğuna dikkat çekerek, içerik ve işleyişiyle kurumun örgütsel yapılanmasına yönelik öneriler geliştirmişlerdir.

Aydın (2008), öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına bakış açılarını ve bu konuda yöneticilerden gördükleri destekler ile eğitime nasıl yansıtıldığı konusu üzerinde çalışmıştır. Araştırmasında veri toplama aracı olarak hizmet içi faaliyetlerinin alan öğretmenlerin bilgi ve beceri düzeylerine yönelik 32 sorudan oluşan değerlendirme anketi kullanmıştır. Bilgi ve beceri düzeylerini okullarında kullanabilme ve bunların kişisel özellikleri arasında anlamlı farklılaşmalar olduğu sonucuna varılmıştır.

Baran (2008), çalışmasında Milli Eğitim Bakanlığı'nın uzaktan hizmet içi eğitim yöntemiyle bilgisayar eğitimi uygulamasına ilişkin ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerini tespit etmeyi amaçlamıştır. 30 maddeden oluşan anket formlar aracılığıyla verileri toplamıştır. Öğretmenlerin tamamına yakınının eğitim ve öğretim ortamında uzaktan hizmet içi eğitim çalışmalarına olumlu baktıkları tespit edilmiştir. Öğretmenler, uzaktan hizmet içi eğitim ile eğitimin kalitesinin arttığını ve mesleki açıdan da hizmet içi eğitimin kendilerini geliştirmesine imkan sağladığını düşünmüşlerdir.

Çatmatlı'nın (2006) çalışması, "Gelecek İçin Eğitim" hizmet içi eğitim kurslarının etkililiğinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Formatör öğretmenlerin kurs hakkındaki genel görüşlerini almak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır ve elde edilen veriler, doküman analizi ile analiz edilmiştir. Kursta, formatör öğretmenlerine ve kursiyer öğretmenlere, araştırmacı tarafından geliştirilen iki likert tipi anket uygulanmıştır. Kursiyer öğretmen ölçeğiyle, kurs

süresi, kurs formatör öğretmeni, araç-gereç ve laboratuvar hakkındaki görüş ve öneriler toplanmıştır. Kursiyer öğretmen görüşleri ile görev yaptığı okulun laboratuvar koşulları arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca, formatör öğretmen yeterliliği, öğretim yöntemleri, araç-gereç açısından olumlu bir kurs olduğu ve kursiyerlerin öğrendiklerini kendi derslerinde de uygulayabilecekleri tespit edilmiştir. Kurslardan önce ihtiyaç analizinin yapılmaması, kursun veriliş zamanı, kursiyer öğretmen kitabının üst düzeyde hazırlanmış olması gibi kursla ilgili bazı problemler de saptanmıştır.

Çiftçi (2008a) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 1960-2006 yılları arasında, müzik öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim programlarını araştırmıştır. Bu programların, öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını karşılama açısından nicelik ve nitelik yönüyle ne derece yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Veri toplama aracı olarak; incelenen dokümanların belirli boyutlarını tespit etmeye yönelik “Kontrol listesi”, öğretim elemanlarının görüşlerini almaya yönelik “Yarı yapılandırılmış görüşme formu”, müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik “Anket formu” kullanılmıştır. Araştırmada; farklı veri kaynaklarından elde edilen bulgular kendi içlerinde ve birbiriyle ilişkilendirilerek yorumlanmıştır. Bulgular; Türkiye’de müzik öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitimin nicelik ve nitelik açısından yetersiz olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin; alan, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür konularına ilişkin belirttikleri hizmet içi eğitim ihtiyaçları genel olarak orta düzeyde yoğunlaşmış ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında, mesleki deneyim, hizmet içi eğitime katılma durumu, öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde sürekliliğinin sağlanması için hizmet içi eğitimde yeni yapılanmalara gidilmesi önerilmiştir.

Gönen ve Kocakaya’nın (2005) çalışmasının amacı lise fizik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ile ilgili görüşlerini değerlendirmektir. Öğretmenlere yöneltilen anket sorularına verilen yanıtlar ile veriler elde edilmiştir. Görüşleri alınan fizik öğretmenlerin büyük çoğunluğu hizmet içi eğitimleri gerekli bulmasına rağmen almış oldukları hizmet içi sayıları beklentilerinin altındadır. Bu hususta Milli Eğitim

Bakanlığı'nın düzenlediği kursların sayı ve nitelik bakımından yeterli olmadığı belirlenmiştir.

Kaya vd. (2005: 89) yaptıkları çalışmanın amacı, fizik öğretmenlerinin laboratuvar çalışmaları konusunda mesleki gelişimlerini sağlamak için, üniversite destekli olarak geliştirilip uygulanan bir hizmet içi eğitim programının değerlendirmesini yapmaktır. Fen laboratuvarlarına yönelik tutum anketi ile kurs sonu değerlendirme anketleri, başarı testi ve uygulama sınavı yardımıyla toplanan araştırma verilerinden; programın kursa katılan öğretmenlerin laboratuvar konusundaki mesleki bilgi, beceri ve genel anlamda tutumlarını arttırmada başarılı olduğu anlaşılmıştır. İlgili tüm araştırma verileri, öğretmenler için hizmet içi eğitim kursları geliştirilirken, Milli Eğitim Bakanlığı ile üniversiteler arasında aktif bir işbirliği sağlanması ve ayrıca, hizmet içi eğitim programı geliştirmenin temel unsurlarına dikkat edilmesi durumunda olumlu sonuçların alınabileceğini ortaya koymaktadır.

Gül'ün (2007) araştırmasının amacı, okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkılarını belirlemektir. Veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Anketten okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine olumlu veya olumsuz katkılarının düzeyini belirlemeye çalışılmıştır. Okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde hangi alanlarda, nasıl olumlu katkılarda bulunabilecekleri ile ilgili bilgiler verilmiştir. Okul yöneticileri öğretmenleri geliştirmek için ödüllendirmeyi çok iyi bir şekilde kullanmalıdır. Ödüllendirme yapılırken çok dikkatli olunmalı, ödüllendirmenin öğretmenler üzerinde olumlu havasından yararlanılarak öğretmenlerin mesleki gelişimleri sağlanmasının gerekliliği ortaya koymaktadır.

Erdemir'in (2007) çalışması fen bilgisi öğretmenlerinin mesleklerinin ilk yıllarında ne tür problemlerle karşılaştıklarını ve ne tür çözüm önerdiklerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler yarı yapılandırılmış mülakat ve gözlem formları kullanılarak elde edilmiştir. Mülakat ve gözlem verilerinin analizinde, ifadeler ortak payda altında toplanarak yüzde ve frekanslama tekniği kullanılmıştır. Hizmet öncesinde alınan eğitim ve öğretimin, öğretmenleri farklı kültürlere sahip

bölgelere ve öğretim ortamına hazırlayamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin mesleğinin ilk yıllarında daha başarılı olmaları için, hizmet öncesi öğrenimlerinde gerçek yaşamla ilgili etkinliklerin yapılması ve araç gereç kullanımının başarıyı artırdığının üzerinde durulması önerilmektedir.

Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretim yılı başında, içinde ve sonunda yapmış oldukları mesleki çalışmaların değerlendirilmesi amaçlanmıştır ve bu amaç doğrultusunda sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan bazıları şu şekildedir: (1) Öğretim yılı başında okullarda ders araç ve gereçleri eksikliklerinin giderilmesini; öğretmenler “Kısmen”, okul yöneticileri “Çok” düzeyinde belirtmişlerdir. (2) Öğretmenler, meslekleriyle ilgili yayınları “Kısmen” takip etmektedirler. Öğretmen ve okul yöneticileri, öğretmenlerin meslekî yayınlara ulaşma ve bunlardan yararlanmayı “Kısmen” düzeyinde görmektedirler. (3) Öğretmenler başarılı çalışmalarının okul yönetimi tarafından sözlü veya yazılı olarak ödüllendirilmesini “Kısmen” düzeyinde görürken, okul yöneticileri “Oldukça” düzeyinde görmektedirler. (4) Öğretmen ve okul yöneticileri, okulun fiziki yapısının, öğretmenlerin yaratıcı görüş ve önerilerini uygulamaya “Kısmen” yeterli olduğunu belirtmişlerdir (MEB, 2006b).

Uçar ve İpek (2006) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri” adlı çalışmalarında anketlerle topladıkları verilerin sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimi gerekli gördükleri ancak eğitim sistemimizdeki hizmet içi eğitim uygulamalarını yeterince etkili bulmadıkları ortaya çıkmıştır.

Guskey’e (1999) göre; sadece profesyonel gelişime vakit ayırmak eğitimcilerin etkinliğinin artmasını garanti etmemektedir. Asıl amaçlanmak istenilen, profesyonel gelişime ayrılan süre değil, bu zamanın nasıl kullanılacağıdır. Okul kültürlerinde ve eğitimcilerin profesyonel gelişimlerinde bakış açılarının derinlemesine değişiklikler ve iyileştirmeler yapılmalıdır. Bu iyileştirmelerin kazanımı için bahsedilen profesyonel gelişim zamanının iyi kullanılması gerekmektedir. Değişik efsaneler ve bir sürü yanıltıcı anlaşılmazlık olduğu sürece

bunu yapmak o kadar da kolay olmayacaktır. Fakat öğrenme ve öğrenenler üzerine yoğunlaşp kişisel analizleri titizlikle yaparsak, yeni fikirler ve oluşumlar üzerine çalışmalar yapıp bu süreci sürekli değerlendirme altında tutarsak iyileştirmelerin gerçekleşmesi kaçınılmaz olacaktır.

Eğitim İstatistikleri Ulusal Merkezi (2001) tarafından öğretmenlerin değişimlerine yönelik 1998 ve 2000 yıllarında iki anket çalışması yapılmıştır. araştırmada 1998'den itibaren öğretmenlerin değişim ölçümleri gözden geçirilmiştir. Öğretmen kalitesinin bazı göstergelerinin tekrar ettiği bulgusuna ulaşılmıştır: (1) öğretmen eğitimine, (2) öğretmeye dayalı işbirlikçi etkinliklerde ve resmi profesyonel gelişimde öğretmen katılımına ve (3) çeşitli sınıf ihtiyaçları için öğretmenlerin duyguları ve hazır bulunuşluklarına bir bakış açısı sağlamaktadır.

Choy vd., (2006) tarafından öğretmenlerin profesyonel gelişimi üzerine çalışma yapılmıştır. İlçeler, okullar, okul müdürlükleri ve öğretmenlere anketler uygulanmıştır. Bir yıl süre zarfında 10 öğretmenden 9'u seminerlere, konferanslara veya çok sayıda eğitimsel, araştırmacı ve politik gruplar tarafından belirlenen daha yenilikçi profesyonel etkinlik programlarına katılmışlardır. İçerik bakımından öğretmenlerin yarısı ya da daha fazlası bilgisayar kullanma ve kendi alanı ile ilgili alakalı yenilikçi profesyonel gelişim etkinliklerine katılmışlardır. Bu etkinliklerin çoğu bir gün ya da daha az sürmüştür. Öğretmenlerden profesyonel gelişim önceliklerini belirtmeleri istendiğinde, öğretmenler daha çok kendi ana dallarını, bilgisayar kullanımını ve öğrettikleri konularla tutarlı seçenekleri işaretlemişlerdir. Öğretmenlerin yarısından fazlası profesyonel gelişim etkinliklerini "çok faydalı" olarak değerlendirmişlerdir.

Literatür taraması sonucunda ulaşılan araştırmalar ve araştırma sonuçları bu çalışmaya yön vermiştir. Bu araştırmada izlenen yöntem ise Bölüm III.'de yer alacaktır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve veri analizi ile ilgili işlemler hakkında ayrıntılı olarak bilgi verilecektir.

3.1. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Bu araştırmada amaca ulaştıracak en uygun yöntemi tespit etmek için öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sonucunda bu araştırmada kullanılacak en uygun yöntemin tarama yöntemi olduğu düşünülmüştür. Tarama araştırmaları geniş kitlelerin görüşlerini ve özelliklerini betimlemeyi hedefleyen araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2008). Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin ve öğrencilerin araştırılması tarama (alan) araştırmalarıyla yapılabilmektedir (Arıkan, 2000). Kaptan'ın söylemiyle (1983: 63), tarama araştırmaları olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların “ne” olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışan incelemelerdir. Mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı hedef alır. Bu yönteme dayanan araştırmalarda; durum nedir? neredeyiz? ne yapmak istiyoruz? nereye, hangi yöne gitmeliyiz? oraya nasıl gideriz? gibi sorulara, mevcut zaman kesiti içinde olduğu düşünülen verilere dayanılarak cevap bulunmak istenir.

Büyüköztürk ve diğerleri (2008), bazı çalışmalarda nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte, eş zamanlı ya da sırasal olarak kullanılabileceğini ifade etmektedirler. Bu araştırmada hem nitel (mülakat) hem de nicel (anket) araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Mülakat yöntemi öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerini derinlemesine inceleme fırsatı verirken, anket yöntemi de çok sayıdaki öğretmenin profesyonel gelişim hakkındaki görüşlerine ulaşabilme fırsatı vermiştir. Bunun sonucunda, elde edilen veriler arasında benzerlik ve farklılıkları karşılaştırabilme imkanı doğmuştur.

3.1.1. Araştırmanın Tasarlanması

Araştırmaya başlamadan önce çalışmanın hangi süreçlerini içereceği konusunda bir plan yapılmıştır. Bu sayede daha etkin çalışma süreci izlenmiştir. Araştırma süreci aşamaları Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Araştırma süreci aşamaları

Araştırma süreci aşamaları		TARİH	
Literatür taraması		06. 2009- 10.2009	
Araştırma modeline karar verilmesi		10.2009-11.2009	
Verilerin toplanması	I. AŞAMA	Mülakat sorularının hazırlanması	11.2009- 12.2009
		Pilot uygulama	
		Mülakatların Uygulanması	
	II. AŞAMA	Anket sorularının hazırlanması	01.2010- 04.2010
		Pilot uygulama	
		Anketlerin uygulanması	
Verilerin analizi		Mülakat sorularının analizi	12.2009- 01.2010
		Anketlerin analizi	05.2010- 06.2010
Raporlama		06.2010- 08.2010	

Tablo 1’de de özetlendiği gibi, araştırma sürecinin başlangıcında profesyonel gelişim ile ilgili literatür taranarak ön hazırlık yapılmış ve araştırma modeline karar verilmiştir. Veri toplamak amacıyla ilk aşamada mülakat soruları ikinci aşamada da anket soruları hazırlanıp uygulanmıştır.

Mülakat sorularının hazırlanmasında, öncelikli olarak literatür araştırmalarından yararlanılmıştır. Daha sonra, 2 Fen ve Teknoloji öğretmeni ve 2 Okul Müdürünün (Yöneticinin) katılımıyla pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamada elde edilen veriler ışığında yanlış anlaşılabilir veya yanlış yorumlamalara neden olabilecek mülakat soruları düzeltilmiştir. Sonra da asıl mülakat çalışması yapılmıştır.

Mülakatlar yapıp veriler toplandıktan sonra anket soruları hazırlanmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında mülakatlar sonucunda elde edilen verilerden yararlanılmıştır. 43 Fen ve Teknoloji öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen pilot uygulama sonucunda elde edilen veriler ile SPSS programında Faktör analizi ve Güvenirlik testi yapılmıştır. Ankete son hali verildikten sonra asıl anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Mülakat ve anket yoluyla elde edilen veriler analiz edilerek raporlama işlemi yapılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan Fen ve Teknoloji öğretmenleri (öğretmen) ve Okul yöneticileri (yönetici) oluşturmaktadır.

Mülakat çalışması için seçilen örnekleme 2009- 2010 öğretim yılında Nevşehir İli Avanos İlçesi'nde görevli 6 Fen ve Teknoloji öğretmeni ile 6 Okul Yöneticisi oluşturmaktadır. Diğer taraftan, anket çalışması için seçilen örnekleme Nevşehir İl ve ilçelerinde görev yapmakta olan 109 Fen ve Teknoloji öğretmeni oluşturmaktadır (Tablo 2.).

Tablo 2 : Katılımcı sayıları

Teknik	Çalışma Grubu
Mülakat	6 Fen ve Teknoloji Öğretmeni
	6 Yönetici
Anket	109 Fen ve Teknoloji Öğretmeni

Bu araştırmada örneklem belirlenirken, seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bunun nedeni zaman, para ve işgücü kaybını önlemektir (Büyüköztürk vd., 2008).

3.2.1. Katılımcıların profilleri

Araştırmada kullanılan mülakat tekniğinin uygulanabilmesi için Nevşehir İl'i Avanos İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınmıştır. Araştırmacı tarafından Avanos İlçesi ve kasabalarındaki 7 okul belirlenmiş, Fen ve Teknoloji öğretmenleri ile yöneticilere mülakatlar uygulanmıştır. Başvurulan yöneticilerden biri mülakat yapmayı kabul etmemiştir. Fen ve Teknoloji öğretmenlerinden de biri ise örnekleme var olan iki okula birden Fen ve Teknoloji dersine girdiği için analizler esnasında 6 yöneticiden ve 6 Fen ve Teknoloji öğretmeninden toplanan veriler üzerinde çalışılmıştır.

Anketlerin, Nevşehir İl'i ve ilçelerinde uygulanabilmesi için ise Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınmıştır. Anketler, araştırmacı tarafından Nevşehir İl ve ilçelerindeki Fen ve Teknoloji öğretmenlerine uygulanmıştır. Başlangıçta, anketlerin uygulanması sırasında ulaşılmaya çalışılan öğretmen sayısı 133'dür. 4 öğretmen raporlu olduğu için; 8 öğretmen de anketi cevaplandırmak istemedikleri için toplam 121 öğretmen anketleri cevaplandırmıştır. 121 anketten 12 tanesinde eksik bilgiler olduğu için analizden çıkarılmıştır. Sonuç olarak, toplam 109 anket üzerinde çalışılmıştır.

Mülakat ve ankete katılan kişilerin cinsiyetleri ve mezun oldukları bölümler frekans (f) ve yüzde (%) olarak ilgili tablolarda aşağıda verilmektedir. Mülakata katılan yöneticilerin hepsi erkek yöneticilerden oluşurken; öğretmenlerin yarısı erkek, yarısı kadın öğretmenlerdir (Tablo 3.). Ankete katılan öğretmenlerin % 55'i erkek, % 45'i kadın öğretmendir (Tablo 4.).

Tablo 3 : Mülakata katılanların cinsiyete göre dağılımları

	Cinsiyet	f	%
Yöneticiler	Erkek	6	100
	Kadın	-	-
	Toplam	6	100
Öğretmenler	Erkek	3	50
	Kadın	3	50
	Toplam	6	100

Tablo 4 : Ankete katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları

Cinsiyet	f	%
Erkek	60	55
Kadın	49	45
Toplam	109	100

Tablo 5.'de görüldüğü üzere, mülakata katılan yöneticilerin çoğu (% 66'sı) Sınıf Öğretmenliği bölümü; Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çoğu (% 66'sı) ise Fen ve Teknoloji Öğretmenliği bölümü mezunudur.

Tablo 5 : Mülakata katılanların mezun oldukları bölümlere göre dağılımları

Mezun olunan bölümler		f	%
Yöneticiler	Sınıf Öğretmenliği	4	66
	Fen ve Teknoloji Öğretmenliği	1	17
	Sosyal Bilgisi Öğretmenliği	1	17
Toplam		6	100
Öğretmenler	Fen ve Teknoloji Öğretmenliği	4	66
	Kimya Mühendisliği	1	17
	Biyoloji Öğretmenliği	1	17
Toplam		6	100

Mülakata katılan öğretmenler gibi, ankete katılan öğretmenlerin çoğu (% 60,6'sı) da Fen ve Teknoloji Öğretmenliği bölümü mezunudur (Tablo 6.).

Tablo 6: Ankete katılan öğretmenlerin mezun oldukları bölümlere göre dağılımları

Mezun olunan bölümler	f	%
Fen ve Teknoloji	66	60,6
Biyoloji	19	17,4
Fizik	10	9,2
Kimya	8	7,3
Diğer	6	5,5
Toplam	109	100,0

Bu bölümde evren ve örneklem ile katılımcıların profilleri hakkında bilgi verilmiştir. Diğer bölümde ise veri toplama araçlarından bahsedilecektir.

3.3. Veri toplama araçları

3.1.'de de bahsedildiği gibi, bu araştırmada veri toplama aracı olarak, nitel veri toplama aracı olan yarı yapılandırılmış mülakat ile nicel veri toplama aracı olan anket kullanılmıştır (Tablo 7.).

Tablo 7 : Veri toplama araçları ve çalışma grupları

Yöntem	Çalışma Grubu	Veri Toplama Aracı
Nitel	Fen ve Teknoloji Öğretmenleri ve Yöneticiler	Yarı yapılandırılmış mülakat
Nicel	Fen ve Teknoloji Öğretmenleri	Anket

3.3.1. Nitel Veri Toplama Aracı: Yarı Yapılandırılmış Mülakat

Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ve okul yöneticilerinin profesyonel gelişime ve profesyonel gelişimi etkileyen etkenlere yönelik düşünceleri hakkında “daha derin bilgi edinmek” (Kuş, 2009: 87) amacıyla yarı yapılandırılmış mülakatlar kullanılmıştır. Bu amaçla sekiz adet açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış bir mülakat formu hazırlanmıştır. Mülakatta sorulan soruların kapsam geçerliliği sağlanması için Ahi Evran Üniversitesi’nde görevli 2 Fen Bilgisi Eğitimi öğretim üyesinden görüşleri alınmıştır. Mülakat formunda yer alan sorular Ek 1’de verilmiştir.

Yarı yapılandırılmış mülakatın uygulanması esnasında daha etkin sonuçlar elde etmek için literatür araştırması doğrultusunda dikkat edilmesi gereken hususlar belirlenmiştir. Yarı yapılandırılmış mülakat esnasında sorulacak soruların nitelik ve soruluş sırasında Cebeci’nin (1997) önerileri dikkate alınmıştır:

- 1- İlk soruların ilginç ve cevaplaması kolay olmasına; kaynak kişiyi cevap vermeye güdülemesine dikkat edilmiştir.
- 2- Sorular genelden özele doğru giden bir sırada sorulmuştur.

- 3- Sorulara uygun bir sıra içinde ve ilgilerine göre gruplandırılmıştır.
- 4- Araştırmacı, mülakat tekniğini iyi bir şekilde uygulamaya ve kaynak kişi ile sağlıklı iletişim kurmaya çalışmıştır.
- 5- Araştırmacı, görüşmeye başlarken önce kendisini tanıtmış ve kaynak kişide uygun bir bakış açısı geliştirmek üzere araştırmanın amacıyla ilgili kısa bir açıklama yapmıştır.
- 6- Araştırmacı, görüşme sırasında kaynak kişiye karşı çok bilgili görünmekten ya da konudan habersiz davranmaktan kaçınmıştır.

Mülakat süresince güvenilir bir ortam oluşturulmaya çalışılmıştır. Mülakat esnasında kayıt altına alınan görüşmelerin gizli tutulacağı belirtilmiştir ve de kayıt esnasında kişilere isimlerini belirtmelerine gerek olmadığı konusunda mülakat öncesi bilgilendirilmiştir. Mülakatlar, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 7 okulda yapılmıştır. Her kişiye ait 25'er dakikalık görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayda alınarak gerçekleştirilmiştir.

3.3.2. Nicel Veri Toplama Aracı: Anket

Anket tekniği Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişime ve profesyonel gelişimi etkileyen etkenlere yönelik düşüncelerini daha geniş bir örnekleme uygulama ve “çok çeşitli veriler” (Çepni, 2007: 169) elde etme imkanı vermiştir.

Literatür taraması ve mülakatlar sonucunda elde edilen verilerden Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişime ve profesyonel gelişimi etkileyen etkenlere yönelik düşüncelerini yansıtan 64 adet cümle eşit aralıklı Likert tipi beşli derecelendirme anketine çevrilmiştir. Anketteki maddelerin yapı ve kapsam geçerliliğine dair Ahi Evran Üniversitesi'nde görevli 2 Fen Bilgisi Öğretmenliği Anabilim Dalı öğretim üyesinden görüşleri alınmıştır. Geliştirilen anketin güvenilirlik testi için 43 kişilik bir pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulamadan elde edilen verilere faktör analizi uygulanmış ve yeterli madde yükü taşıyan maddeler ankette bırakılıp, 0.30 altında madde yük değeri alanlar ankette çıkarılmıştır. Sonrasında anketin güvenilirlik düzeyi hesaplanmıştır. Daha sonrasında ise anket örnekleme uygulanmıştır.

Anket uygulaması esnasında karşılaşılabilecek bazı güçlükler literatür taramasında tespit edilmiştir:

- 1- “Anketi cevaplayanların oranı daima çok düşüktür.
- 2- Anketi sorularındaki anlaşılmaazlık, anketle veri toplamadaki en büyük dezavantajdır” (Arseven, 2001: 123).

Araştırmacı bu güçlükleri ortadan kaldırabilmek amacıyla anketi cevaplandırarak kişiler ile birebir görüşmek suretiyle anketleri dağıtmış ve verileri toplamıştır. Uygulama esnasında, öğretmenlere araştırmanın amacı hakkında gerekli bilgiler verilmiş ve anketin cevaplandırılması konusunda açıklamalar yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları nitel ve nicel olmak üzere iki çeşit olduğu için, verilerin analizinde de iki farklı yol izlenilmiştir. Mülakatların çözümlenmesinde nitel veri analiz yöntemleri, anketlerin analizinde nicel veri analiz yöntemleri kullanılmıştır.

3.4.1. Nitel Veri Analizi

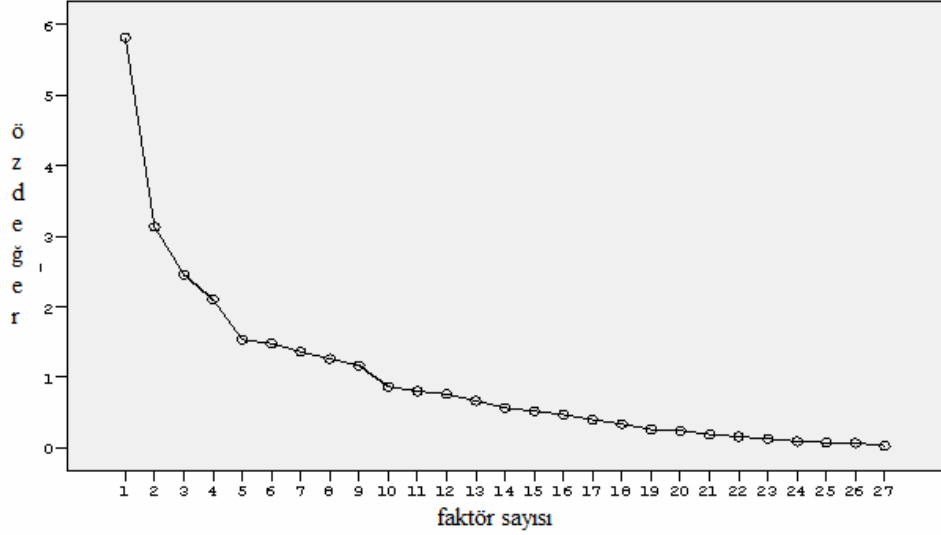
Nitel çalışmaların sonucunda ulaşılan büyük miktarda verinin detaylı bir analizi yapılır; bu veriler ana temalar altında toplanarak gruplar halinde organize edilir ve tanımlanır (Özenç Uçak, 2000). Bu çalışmada mülakat yoluyla elde edilen veriler, betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmeye çalışılmıştır. Veri setinin kodlanması sırasında taslak temalardan kesinleşmiş temalara ulaşılmıştır. Mülakatlarda kişilerin her bir soruya verdikleri cevaplar, özelliklerine göre birbirine benzer ve farklı olma durumlarına göre analiz edilerek gruplandırılmıştır. Belirlenen görüşler frekans (f) ve yüzde (%) olarak ilgili tablolarda yer verilmiştir.

3.4.2. Nicel Veri Analizi

Nicel veri analizinde; pilot uygulamadan elde edilen veriler sayesinde faktör analizi ve güvenirlilik testi yapılmıştır. Sonrasında örneklemeden elde edilen verilerin analizi için de basit korelasyon ve yüzde dağılımı kullanılmıştır.

3.4.2.1. Faktör analizi ve güvenilirlik testi

Çalışmanın bu aşamasında, 43 kişinin katıldığı pilot uygulama sonucunda faktör analizi ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Toplanan verilerin faktör analizi yapılmış ve analiz sonucunda anket 3 alt boyuta ayrılmıştır.



Şekil 2.: Serpilme Diyagramı (Scree Plot)

Büyüköztürk'e (2009) göre öz değer (eigen value) faktör sayısına karar vermede dikkate alınan bir katsayıdır. Faktör analizinde, genel olarak öz değer 1 ya da 1'den daha büyük olan faktörler önemli faktör olarak alınır ve analiz sonuçlarına göre bu eşik değer artırılabilir. Bu çalışmada ise öz değeri 2.2'den büyük olan faktörler alınmıştır (Şekil 2.'de). Bu sayede anketle ilgili 3 boyutlu yapı tercih edilmiştir.

Üç boyutlu 35 madde faktör analizine girmiştir (Ek 2) ve son ankette 27 madde yer almıştır (Ek 3). Bir maddenin yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az 0.10 olması önerilir ve 0.10'dan daha az bir farkla yer alan herhangi bir madde binişik (ayrışmamış) madde olarak değerlendirildiğinden dolayı bu özellikteki maddeler ölçekten çıkarılır (Büyüköztürk, 2009). Bu nedenle 2., 17., 19., 22., 28., 30. ve 33. maddeleri binişik (ayrışmamış) olduğundan bu maddeler ankette çıkarılmıştır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki sınır yük değerinin 0.30 altında olmamalıdır (Büyüköztürk, 2009). Madde 0.30'un altında olduğunda güvenilirliği düşürdüğünden 24. madde ankette çıkarılmıştır. Sonuç olarak, faktör analizlerine

göre 8 madde elenmiştir. Ankette faktör yükleri, 0,82- 0,31 arasında değişmektedir. Yapılan faktör analizine ait bulgular Tablo 8.'de verilmiştir.

Tablo 8 : Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişime ve profesyonel gelişimi etkileyen faktörlere yönelik düşünceleri anketinin faktör analizi (döndürülmüş temel bileşenler analizi)

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Faktör-1 Yük Değeri	Döndürme Sonrası Yük Değeri		
			Faktör-1	Faktör-2	Faktör-3
1	,14	,23	,05	,36	-,01
2	,22	-,13	-,37	,29	,02
3	,39	,22	-,08	,37	,48
4	,67	,73	,82	,08	,03
5	,59	,64	,76	,02	-,08
6	,22	,20	,33	-,06	-,33
7	,17	,34	,31	,20	-,16
8	,55	,69	,66	,17	,29
9	,53	,71	,59	,32	,27
10	,44	,58	,64	,13	-,13
11	,30	,46	,47	,20	-,20
12	,16	,10	-,04	,15	,37
13	,35	-,02	,05	-,29	,52
14	,29	,49	,28	,44	,14
15	,52	,14	,13	-,14	,70
16	,58	,32	,07	,29	,70
17	,27	,42	,31	,16	,38
18	,63	,74	,47	,60	,22
19	,23	,18	,27	-,22	,34
20	,31	,37	,50	-,14	,19
21	,37	,56	,55	,24	-,12
22	,32	,54	,38	,42	,04
23	,44	,59	,34	,55	,14
24	,04	-,07	-,01	-,17	,13
25	,68	,52	,09	,81	,15
26	,51	,33	-,02	,71	-,13
27	,51	,03	-,13	,056	,70
28	,42	,59	,47	,43	-,11
29	,52	,11	,06	-,11	,71
30	,34	,05	,21	-,37	,40
31	,23	,17	,35	-,29	,16
32	,40	,43	,13	,62	-,02
33	,30	,54	,39	,37	,10
34	,56	,66	,74	,07	,03
35	,37	,56	,53	,26	-,13

Açıklanan Varyans:

Toplam : % 42.3

Faktör 1: % 18.0

Faktör 2: % 12.6

Faktör 3: % 11.7

Faktör 1'in varyansı % 18, Faktör 2'nin varyansı % 12,6 ve Faktör 3'ün varyansı % 11,7 olarak bulunmuştur. Tüm ölçek toplam varyansın % 42.3'ü açıklamaktadır. Gorsuch'a (1974) göre Faktör analizi sonunda elde edilen varyans oranları ne kadar yüksek olursa, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olmakta ayrıca Scherer, Wiebe, Luther ve Adams'a (1988) göre ise sosyal alanlarda % 40 ile % 60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir (Akt. Tavşanlı ve Keser, 2001). Faktör analizi yapıldıktan sonra, sıra faktörlere ad verme işlemine gelir. Karagöz ve Kösterelioğlu'na (2008) göre faktörlere ad verme her zaman kolay bir iş değildir. Örneğin, ilgisiz değişkenler bir faktörde toplanabilir. Bu durumda, faktör yükü en fazla olan değişkeni esas alarak adlandırma yapılabilir.

Bu çalışmada faktörler adlandırılırken faktör yükü en fazla olan değişken göz önünde bulundurularak adlandırma yapılmıştır. Tüm faktör yapıları incelenmiş ve bulgular yapı geçerliliği olarak değerlendirilmiştir. Birinci faktörde en fazla değişken göz önüne alındığında **“profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler”** adı altında ele alınmıştır. Bu faktör altındaki toplam 13 maddenin (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 20, 21, 31, 34, 35) yükleri 0,82- 0,31 arasında değişmektedir. İkinci faktörde en fazla değişken göz önüne alındığında **“profesyonel gelişim hakkındaki düşünceler”** adı altında ele alınmıştır. Bu faktör altındaki toplam 7 maddenin (1, 14, 18, 23, 25, 26, 32) yükleri 0,81- 0,36 arasında değişmektedir. Üçüncü faktörde en fazla değişken göz önüne alındığında **“hizmet içi eğitime yönelik düşünceler”** adı altında ele alınmıştır. Bu faktör altındaki toplam 7 maddenin (3, 12, 13, 15, 16, 27, 29) yükleri 0,71- 0,37 arasında değişmektedir. Faktör analizi yapılarak son halini alan anketin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 9.).

Tablo 9 : Faktörlerin güvenilirlik analizi

Faktör	Cronbach Alfa	N
Faktör 1	,80	13
Faktör 2	,77	7
Faktör 3	,71	7
Toplam Faktör	,79	27

Faktör 1'in analizi sonucunda Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,80, Faktör 2'nin 0,77 ve Faktör 3'ün de Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,71 olarak

bulunmuştur. Toplam faktörlerin analizi sonucunda Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,79 olarak bulunmuştur. Çepni (2007), hesaplanan güvenilirlik katsayısı sayısal olarak 0-1 arasında bir değer aldığı ve bu değerın tesadüfi hatalardan ne kadar arınık ise o kadar üst sınıra yaklaşacağını ifade etmektedir.

3.4.2.2. Basit korelasyon

Anketin alt faktörleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için basit korelasyon tekniği kullanılmıştır. Bu sayede elde edilen korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır (Büyüköztürk, 2009: 31). Korelasyon katsayısı, +1 ile -1 arasında değişmektedir. Korelasyon katsayısının 0 olması değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını gösterirken; Korelasyon katsayısının +1 ya da -1'e yaklaşması ise değişkenler arasındaki ilişkinin arttığını ifade eder (Çepni, 2007).

3.4.2.3. Yüzde dağılımı

Anketlerde kişilerin 5'li Likert tipindeki her bir soruya verdikleri cevaplar, yüzde (%) olarak ilgili tablolarda yer verilmiştir. Bu sayede nitel ve nicel veriler arasında benzerlik ve farklılıkları karşılaştırabilme imkanı doğmuştur. Büyüköztürk ve diğerlerine (2008) göre tarama türü araştırmaların sonuçlarında sorulara verilen yanıtların yüzde dağılımlarının ve frekanslarının verilmesi katılımcıların görüşlerinin gösterilmesi açısından önemlidir.

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve veri analizi ile ilgili işlemler hakkında bilgi verilmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgular Bölüm IV. 'de yer alacaktır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bölüm I.'de de bahsedildiği gibi bu araştırmanın amacı Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenleri, öğretmen ve yöneticilerin bu etkenlere yönelik görüşlerini tespit etmektir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Bölüm III.'de açıklanan yöntemin izlenmesi ile elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular ele alınmıştır. Bulgular literatürle ilişkilendirilerek tartışılmıştır. Bu bölümde bulgular ve tartışma kısımları yer almaktadır.

4.1. Bulgular

Bölüm III.'de açıklanan yöntemin izlenmesi ile elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular,

- 'Profesyonel gelişim' hakkındaki görüşlere yönelik bulgular,
- Profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenlere yönelik bulgular,
- Hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlere yönelik bulgular olmak üzere üç ana başlık altında ele alınmıştır.

Anketteki alt faktörlerin birbirileri arasındaki ilişkisine de ayrıca yer verilmiştir.

4.1.1. 'Profesyonel Gelişim' hakkındaki görüşlere yönelik bulgular

Yöneticilere ve öğretmenlere mülakatlarda, yine öğretmenlere anketlerde 'profesyonel gelişim' kavramı hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla bazı sorular sorulmuştur. Yöneticilerin ve öğretmenlerin bu kavram hakkındaki görüşleri ile ilgili bulgular aşağıda yer almaktadır.

Mülakatlarda yöneticilere ve öğretmenlere “**Size göre, profesyonellik nedir?**” sorusu yöneltildiğinde, yöneticilerin ve öğretmenlerin % 67’si “işini başarılı şekilde yapmaktır” tarzında cevaplar vermiştir (Tablo 10.). Örneğin,

“İşinin uzmanı olmak; işini iyi, ciddi ve başarılı bir şekilde yürütmektir”. (Y3)

Hem yöneticiler ve hem de öğretmenler “işini başarılı şekilde yapmaktır” görüşü ile paralel düşünceler de ortaya koymuşlardır (Tablo 10.). Bazı yönetici ve öğretmenlere göre profesyonellik, “kendini geliştirmektir”. Örneğin:

“Öğretmenin kendini geliştirmesidir”. (Y1)

“Kişi işindeki değişimleri ve gelişimleri takip etmelidir”. (Ö4)

Öğretmenlerden biri de hem “işini başarılı şekilde yapmaktır” hem de “kendini geliştirmektir” görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Profesyonellik, bir işin ustası olmaktır ve ayrıca alanındaki değişimleri takip etmektir”. (Ö2)

Bir yönetici profesyonelliği “bir kariyer aşaması” olarak gördüğünü şöyle ifade etmiştir:

“Akademik eğitimin kurumsallıkla birleştiği mesleğin bir kariyer aşamasıdır”. (Y5)

Ancak, diğerlerinden farklı olarak bir öğretmen profesyonelliği “Yaptığı işten kazanç elde etmesidir” şeklinde tanımlamış ve bu görüşünü şöyle ifade etmiştir:

“Yaptığım işten para kazanıyorsam, kar elde ediyorsam ve geçimimi sağlıyorsam, profesyonellik, budur”. (Ö1)

Tablo 10. : ‘Profesyonellik’ hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)

Konu	Görüşler	Yöneticiler		Öğretmenler	
		f	%	f	%
Profesyonellik	İşini başarılı bir şekilde yapmaktır.	4	67	4	67
	Kendini geliştirmektir.	1	17	2	33
	Bir kariyer aşamasıdır.	1	17	-	-
	Yaptığı işten kazanç elde etmesidir	-	-	1	17

Mülakatlarda yöneticilere ve öğretmenlere “**Siz, profesyonel gelişiminiz için neler yapıyorsunuz?**” sorusu sorulduğunda, yöneticilerin % 83’ü “mevzuat ve

müfredat değişiklerini takip ederim” görüşü ile paralel görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir (Tablo 11.):

“Kendi gelişimimiz için öncelikle mesleğimizin gerektirdiği güncellikleri takip etmemiz gerekiyor”. (Y2)

“Kendimizi değişen koşullara adapte etmeye çalışıyoruz”. (Y1)

Öğretmenlerin ise % 50’si “internetten alanıyla ilgili gelişmeleri takip ederim” görüşünü belirtmiştir. Bu görüş ise şu şekilde ifade edilmiştir:

“İnternetten bilimsel gelişmeleri takip etmeye çalışıyorum”. (Ö3, Ö5)

Öğretmenlerden ikisi ise profesyonel gelişimleri için “pek fazla bir şey yapamıyorum” görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Profesyonel gelişime pek fazla açık olmadığım için fazla bir şey yapamıyorum”. (Ö2)

“Ben aslında mesleğimin son yıllarında olduğum için şu anda ekstra bir şey yapmıyorum”. (Ö1)

Tablo 11. : Profesyonel gelişim hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)

Konu	Görüşler	Yöneticiler		Öğretmenler	
		f	%	f	%
Profesyonel gelişimleri için neler yaptıkları	Mevzuat ve müfredat değişiklerini takip ederim.	5	83	1	17
	İnternetten alanıyla ilgili gelişmeleri takip ederim.	-	-	3	50
	Fazla bir şey yapamıyorum.	-	-	2	33

Mülakatlarda yöneticilere ve öğretmenlere **“Öğretmenliğin profesyonel bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?”** şeklinde sorulduğunda yöneticilerin ve öğretmenlerin % 83’ü “öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek olduğunu düşünüyorum” görüşü ile paralel düşünceler ortaya koymuşlardır (**Tablo 12.**).

Ancak, diğerlerinden farklı olarak bir yönetici, “öğretmenlik mesleğini hem profesyonel hem de amatör bir meslek olduğunu düşünüyorum” şeklinde tanımlamış ve bu görüşünü şöyle ifade etmiştir:

“Elbette öğretmenlik, profesyonel meslek ama amatörlüğü de unutmamak lazım. Ders anlatımı sırasında öğretmen amatörlüğü elden bırakmamalıdır”.
(Y1)

Tablo 12. : Öğretmenlik mesleği hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)

Konu	Görüşler	Yöneticiler		Öğretmenler	
		f	%	f	%
Öğretmenlik mesleğine bakış	Öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek olduğunu düşünüyorum	5	83	5	83
	Öğretmenlik mesleğinin hem profesyonel hem de amatör bir meslek olduğunu düşünüyorum	1	17	-	-

Diğer taraftan, yapılan ankette de öğretmenlerin ‘profesyonel gelişim’ hakkındaki görüşleri de elde edilmiştir. Öğretmenlerin anketlerde verdikleri cevaplar yüzde (%) olarak Tablo 13.’de yer almaktadır.

Tablo 13. : ‘Profesyonel gelişim’ hakkındaki düşünceler (anket sonuçları)

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Profesyonel gelişim bir süreçtir.	61,5	38,5	-	-	-
Profesyonel gelişim için değişim gereklidir.	60,6	36,7	1,8	0,9	-
Okul içi iletişimin, profesyonel gelişimime etkisi olduğunu düşünüyorum.	35,8	56,0	6,4	1,8	-
Okuldaki meslektaşlarım ile bilgi alışverişinde bulunurum.	33,0	62,4	3,7	0,9	-
Profesyonel gelişimim, diğer meslektaşlarımın da profesyonel gelişimlerine katkı sağlayacaktır.	30,3	58,7	8,3	1,8	0,9
Profesyonel gelişimin gerçekleşmesi için meslekte en az 5–6 yıl deneyim gereklidir.	5,5	21,1	7,3	45,9	20,2
Profesyonel gelişim öğretmenlik mesleğinin yalnızca ilk yıllarında gereklidir.	52,3	42,2	1,8	0,9	2,8
Öğretmen adaylarına verilecek nitelikli bir eğitim profesyonel gelişimi için yeterlidir.	6,4	33,0	22,9	26,6	11,0
Öğretmenlik, profesyonel bir meslektir.	77,1	22,0	-	-	0,9
Profesyonel gelişim için bireyin istekli olması gerekir.	89,9	9,2	0,9	-	-
Nitelikli bir eğitim almış öğretmen adayının mesleği boyunca kendisini geliştirmesi de gereklidir.	73,4	26,6	-	-	-

Tablo 13.'de de görüldüğü gibi, Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin % 99,1'i öğretmenliği profesyonel bir meslek olarak görmekte, öğretmenlerin tamamı (% 100), nitelikli eğitim almış öğretmen adayının mesleği boyunca kendisini geliştirmesi gerektiğini düşünmekte ve ayrıca öğretmenlerin % 99,1'i profesyonel gelişim için bireyin istekli olması gerekli olduğunu belirtmektedir. Öğretmenlerin tamamı (% 100) profesyonel gelişimi bir süreç olarak görürken; çoğunluğu (% 97,3) profesyonel gelişim için değişimin yani değişime açık olmanın gerekli olduğuna inanmaktadır. Öğretmenlerin çoğunluğu (% 95,4) okuldaki meslektaşları ile bilgi alışverişinde bulduklarını belirtirken, % 91,8'i okul içi iletişimin, profesyonel gelişime katkısı olduğuna inanmaktadır. Bunlardan, % 89'u kendi profesyonel gelişimlerinin diğer meslektaşlarının da profesyonel gelişimlerine katkı sağlayacağına inanmaktadır. İlginç bir bulgu olarak, öğretmenlerin % 66,1'i meslekte en az 5-6 yıl deneyimin profesyonel gelişim için yeterli olmadığını düşünürken, meslekte en az 5-6 yıl deneyimin profesyonel gelişim için gerekli olduğunu düşünen öğretmenler de mevcuttur. Öğretmenlerin % 94,5'i, profesyonel gelişimin öğretmenlik mesleğinin yalnızca ilk yıllarında gerekli olduğunu belirtirken; Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin % 36,6'sı, öğretmen adaylarına verilecek nitelikli bir eğitimin profesyonel gelişimleri için yeterli olmayacağını düşünürken, nitelikli bir eğitimin profesyonel gelişimleri için yeterli olacağını düşünen öğretmenler de mevcuttur.

Öğretmenlerin bu görüşlerini şu şekilde özetlemek mümkündür; profesyonel gelişim bir süreç olup, profesyonel gelişimi sağlamak için değişime açık olmak, okuldaki meslektaşlar ile bilgi alışverişinde bulunmak, mesleğe yönelik deneyim elde edilirken mesleğin ilk yıllarında profesyonel gelişime önem vermek gerekmektedir.

4.1.2. Profesyonel Gelişime katkı sağlayan etkenlere yönelik bulgular

Mülakatlarda yöneticilere ve öğretmenlere, anketlerde de öğretmenlere profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler ile ilgili olarak bazı sorular sorulmuştur. Aşağıda yöneticilerin ve öğretmenlerin bu konu hakkındaki görüşleri ile ilgili bulgular yer almaktadır.

Yöneticilere ve öğretmenlere “Okul içi iletişimin profesyonel gelişime etkisi var mıdır?” şeklinde sorulduğunda yöneticilerin hepsi ve öğretmenlerin yarısı “okul içi iletişimin profesyonel gelişime olumlu etkisi olduğu” görüşünü belirtmişlerdir (**Tablo 14.**). Görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

“Öğretmenler arası ilişkilerde profesyonel gelişimimize kattığımız çok şey oluyor”. (Y1)

“Her bir öğretmenin donanımı diğerlerden farklı olduğu için branş öğretmenleri ile aynı kurumda beyin fırtınası yapıyoruz”. (Y5)

“Gerek müdürle gerekse diğer arkadaşlarla ya da öğrencilerle iletişime önem veririm.”(Ö4)

Öğretmenlerin diğer yarısı ise “okul içi iletişimin profesyonel gelişime etkisi olmadığı” görüşünü savunmuşlardır (**Tablo 14.**):

“Çok fazla değil, kişisel olarak daha çok profesyonel gelişimimi olumlu yönde etkilemekteyim” (Ö2).

Tablo 14 : Okul içi iletişim hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)

Konu	Görüşler	Yöneticiler		Öğretmenler	
		f	%	f	%
Okul içi iletişimin, profesyonel gelişime etkisi	Okul içi iletişimin, profesyonel gelişimime olumlu etkisi vardır.	6	100	3	50
	Okul içi iletişimin, profesyonel gelişimime etkisi yoktur.	-	-	3	50

“Bilimsel yayınların takip edilmesinin profesyonel gelişime etkisi var mıdır?” sorusuna yöneticilerin hepsi ve öğretmenlerin % 83’ü “Bilimsel yayınların takip edilmesi profesyonel gelişimi olumlu etkiler” görüşünü savunmuşlardır. Bu görüşleri şöyle ifade etmişlerdir (**Tablo 15.**):

“Kesinlikle etkiler, çünkü kitaplardaki bilgiler sürekli güncellenmiyor. Bu sayede bilgilerimi güncelleme imkanı olur” (Ö4).

“Özellikle bilim, teknoloji ve ayrıca doğa üzerine yayınlar, profesyonel gelişimime etkisi olmaktadır. Örneğin doğa konusunda; belki gezip görmemin hayatım boyunca mümkün olamayacağı uzak yerlerdeki çevresel sorunlara ve çevresel sorunlara çözümler konusunda bilgi sahibi olabiliyorum”. (Y2)

Tablo 15: Bilimsel yayınların takip edilmesinin profesyonel gelişime katkısı hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)

Konu	Görüşler	Yöneticiler		Öğretmenler	
		f	%	f	%
Bilimsel yayınların takip edilmesinin profesyonel gelişime etkisi	Bilimsel yayınların takip edilmesi profesyonel gelişimimi olumlu etkiler.	6	100	5	83

“Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimini etkileyecek sorunları nelerdir?” sorusuna yöneticilerin ile öğretmenlerin % 67’si “Laboratuvar alanlarının ve kaynaklarının yetersiz olması” şeklinde cevap vermişlerdir (**Tablo 16.**). Bu görüşü şu şekilde ifade etmişlerdir:

“... İlköğretim okullarında eğitim materyallerinin sınırlı olması profesyonel gelişimi engellemektedir”. (Y6)

“Laboratuvarda gerekli malzemenin olmaması” (Ö4)

Ayrıca, yöneticilerin % 33’ü ve öğretmenlerin % 17’si “öğretmenin kendi alanındaki yetersizlikleri” görüşünü şu şekilde ifade edilmiştir:

“Laboratuvar kullanma bilgisi olmaması” (Ö1)

“Öğretmenimiz kendi alanıyla gelişmeleri takip edemiyorsa, etmiyorsa” (Y6)

Bazı yönetici ve öğretmenler “okul binalarındaki altyapı yetersizliklerinin” de profesyonel gelişimi etkileyeceği görüşünü belirtmişlerdir. Bu görüşler şu şekilde ifade edilmiştir:

“Okuldaki fiziksel şartlar uygun değilse, bu insanı kötü etkilemektedir”. (Ö3)

“Özellikle alt yapı sorunlarından binaların yetersizliği” (Y3)

Öğretmenlerden biri ders saatinin yetersiz olması; bir diğeri ise ders yükünün ağır olmasından dolayı profesyonel gelişimin engelleneceği görüşünü savunmuşlardır. Bu görüşler şu şekilde ifade edilmiştir:

“Ders yükünün ağır olması, profesyonel gelişimi engellemektedir”. (Ö3)

“Zaman yönünden yani ders saati açısından daha fazla olsa, daha verimli geçeceğini düşünüyorum”. (Ö2)

Tablo 16 : Profesyonel gelişimi etkileyen sorunlar hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)

Konu	Görüşler	Yöneticiler		Öğretmenler	
		f	%	f	%
Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin, profesyonel gelişimini etkileyen sorunlar	Laboratuvar alanlarının ve kaynaklarının yeterli olmaması.	4	67	4	67
	Öğretmenin kendi alanıyla ilgili yetersizlikleri	2	33	1	17
	Okul binalarının alt yapı yeterliliğinin olmaması	1	17	3	50
	Bilimsel kaynakların yeterince takip edilememesi	1	17	-	-
	Ders saatinin yetersiz olması	-	-	1	17
	Ders yükünün ağır olması	-	-	1	17

“İyi bir Fen ve Teknoloji öğretmen gelişimi nasıl sağlanabilir?” sorusunu yöneticilerin % 50’si ve öğretmenlerin % 33’ü “nitelikli öğretmen yetiştirilmelidir” şeklinde cevaplandırmışlardır (Tablo 17.). Görüşleri şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Bence, ilk önce, Fen ve Teknoloji öğretmeni üniversitede iyi kendini yetiştirmiş olmalıdır”. (Y6)

“Önce üniversite eğitimiyle sağlanabilir. Lisans düzeyindeyken deneylere daha fazla ağırlık verilmelidir”. (Ö4)

Bazı yönetici ve öğretmenler de hem “bilimsel yayınların takip edilmesi” hem de “laboratuvar eksikliklerinin giderilmesi” görüşünü benimsemişlerdir. Örneğin:

“Meslek yaşamında da sürekli kendini geliştirmesi için, alanı ile ilgili yayınları takip etmelidir”. (Y6)

“Laboratuvar kullanmayı öğrenmek ve öğretmek son derece önemlidir. Bu nedenle buradaki eksiklikler giderilmelidir”. (Ö1)

Ayrıca bir yönetici ve öğretmen “öğretmenlik mesleğini seçen kişi, işini severek yapmalıdır” görüşünü belirtmiştir. Örneğin:

“Öğretmenlik mesleğine girerken Fen ve Teknoloji öğretmeni mesleğini çok iyi sevmelidir”. (Y3)

“Ben fen bilgisi öğretmeniyim, kardeşim... Bu benim yaşam biçimim, diyebilmelidir, öğretmen”. (Ö1)

Öğretmenlerden ikisi ise “gelişimleri takip etmelidir” görüşünü belirtmişlerdir:

“Gelişimleri takip etmelidir. Kendini yenileyecek, böyle alışlagelmiş bir şey olmayacak”. (Ö3)

“Teknolojik gelişimleri ve değişimleri sürekli takip etmeli ve kendini geliştirmelidir”. (Ö5)

Tablo 17. : Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin gelişimi hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)

Konu	Görüşler	Yöneticiler		Öğretmenler	
		f	%	f	%
Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin gelişimi nasıl sağlanabilir?	Nitelikli öğretmenler yetiştirilmelidir.	3	50	2	33
	Bilimsel yayınlar takip edilmelidir.	2	33	1	17
	Laboratuvar eksikleri giderilmelidir.	2	33	2	33
	Profesyonellik benimsenmelidir.	1	17	-	-
	Öğretmenlik mesleğini seçen kişi, işini severek yapmalıdır.	1	17	1	17
	Farklı kültür ve bölgelerdeki eğitim faaliyetleri hakkında fikir edinilmelidir	1	17	-	-
	Gelişimler takip edilmelidir.	-	-	2	33

Sonuç olarak, okul içi iletişime önem verilmesi, bilimsel yayınların takip edilmesi, nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi, laboratuvar eksikliklerinin giderilmesi, profesyonelliğin benimsenmesi, öğretmenlik mesleğini seçen kişinin, işini severek yapması, farklı kültür ve bölgelerdeki eğitim faaliyetleri hakkında fikir edinilmesi, gelişimlerin takip edilmesi gibi etkenler yönetici ve öğretmenler tarafından profesyonel gelişimi etkileyen etkenler olarak belirtilmiştir. Ancak, yönetici ve öğretmenler profesyonel gelişimi engelleyen bazı sorunlara da ayrıca işaret etmişlerdir. Bu sorunlar; laboratuvar alanlarının ve kaynaklarının yeterli olmaması, öğretmenin kendi alanıyla ilgili yetersizlikleri, okul binalarının alt yapı yeterliliğinin olmaması, bilimsel kaynakların yeterince takip edilememesi, ders saatinin yetersiz olması ve ders yükünün ağır olması şeklinde belirtilmiştir.

Diğer taraftan, yapılan ankette de öğretmenlerin ‘profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler’ hakkındaki görüşleri de elde edilmiştir. Öğretmenlerin anketlerde verdikleri cevaplar yüzde (%) olarak Tablo 18.’de yer almaktadır.

Tablo 18. : Profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenleri (anket sonuçları)

	Kesimlikle Katılıyorrum	Katılıyorrum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesimlikle Katılmıyorum
Profesyonel gelişimde değişime açık olduğumu düşünüyorum.	50,5	47,7	1,8	-	-
Öğretmen olarak kendimi sürekli geliştirdiğime inanıyorum.	26,6	62,4	10,1	0,9	-
Profesyonel gelişimim için gerekli olan harcamalardan kaçınmam.	40,4	44,0	12,8	1,8	0,9
Bilimsel gelişmeleri takip etmem, profesyonel gelişimi olumlu yönde etkiler.	83,5	15,6	-	0,9	-
Bilimsel yayınların öğretmenlerin anlayabileceği sadelikte yayımlanması, öğretmenlerin profesyonel gelişimine katkı sağlar.	40,4	56,9	1,8	0,9	-
Kişinin sevdiği işi yapması, profesyonel gelişimini olumlu yönde etkiler.	89,9	10,1	-	-	-
Laboratuvar kullanma yeterliliği düşük olan kişinin, profesyonel gelişimi olumsuz yönde etkilenir.	38,5	49,5	8,3	2,8	0,9
Öğretmenlerin profesyonel gelişim başarıları ödüllendirilmelidir.	67,0	30,3	1,8	0,9	-

Tablo 18.'da görüldüğü gibi Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin % 98,2'si profesyonel gelişimde değişime açık olduklarını düşünmüş, % 89'u sürekli kendilerini geliştirdiklerine inandıklarını ve % 84,4'ü profesyonel gelişimleri için gerekli olan harcamalardan kaçınmadıklarını belirtmişlerdir. % 99,1'i bilimsel yayınların takip edilmesinin, özellikle de % 97,3'ü bilimsel yayınların öğretmenlerin anlayabileceği sadelikte yayımlanmasının öğretmenlerin profesyonel gelişimine katkı sağlayacağına işaret etmişlerdir. Öğretmenlerin tamamı kişinin sevdiği işi yapmasının profesyonel gelişimi olumlu yönde etkileyeceğini belirtirken, % 88'i öğretmenin laboratuvar kullanma yeterliliğine sahip olmamasının profesyonel gelişimi olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin % 97,3'ü profesyonel gelişimlerinin ödüllendirilmesinin profesyonel gelişimlerine katkı sağlayacağını düşünmüşlerdir.

Sonuç olarak öğretmenler, kişinin sevdiği işi yapmak, işinde değişime açık olmak, kendini sürekli geliştirmek, bunları yaparken gerekli harcamalardan

kaçınmamak, öğretmenlerin anlayabileceği sadelikte yayımlanan bilimsel yayımlarla öğretmenlerin desteklenmesi, laboratuvar becerilerinin geliştirilmesi ve profesyonel gelişim başarılarının ödüllendirilmesi gibi etkenlerin profesyonel gelişimlerine katkı sağlayacağını belirtmişlerdir.

4.1.3. Hizmet İçi Eğitim hakkındaki düşüncelere yönelik bulgular

Bu bölümde, mülakatlarda ve anketlerde hizmet içi eğitim hakkındaki düşüncelerini tespit etmek amacıyla katılımcılara sorulan sorulardan elde edilen bulgular yer almaktadır.

Mülakatlarda **“hizmet içi eğitimin, profesyonel gelişime etkisi var mıdır?”** sorusuna yöneticilerin % 67’si ve öğretmenlerin sadece %17’si “olumlu” görüş belirtirken; yöneticilerin % 33’ü ve öğretmenlerin % 83’ü ise “olumsuz” görüş belirtmişlerdir (Tablo 19.). Bu görüşleri şöyle ifade etmişlerdir:

“Mesleğimizle ilgili her türlü değişikliği, hizmet içi eğitimleri sayesinde çok kısa sürede kendimiz kavrayabiliyoruz”. (Y1)

“Öğretmenlerin asıl ihtiyacı olan bilgi gereksinimlerine ya da yeteneklerini geliştirmeye yönelik gereksinimlerine açık hizmet içi eğitim faaliyetleri bulamıyoruz”. (Y2)

“Çok fazla değil. hizmet içi eğitimde sadece orada bulunmam gerektiği için katılıyorum”. (Ö2)

“Hizmet içi eğitim profesyonel gelişime etkisi olduğunu düşünmüyorum”. (Ö5)

Tablo 19. : Hizmet içi eğitim hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları)

Konu	Görüşler	Yöneticiler		Öğretmenler	
		f	%	f	%
Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin profesyonel gelişimine etkisi	Hizmet içi eğitimin profesyonel gelişime olumlu etkisi vardır	4	67	1	17
	Hizmet içi eğitimin profesyonel gelişime etkisi yoktur.	2	33	5	83

“Hizmet içi eğitimdeki aksaklıklar nelerdir?” sorusuna yöneticilerin % 33’ü ve öğretmenlerin çoğunluğu (% 67), “hizmet içi eğitimde kursu veren kişinin

mesleki anlamda yeterli olmadığı” görüşünü belirtmişlerdir (Tablo 20.). Görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki en önemli sıkıntı, hizmet içi eğitim faaliyetini bize anlatan kurs görevlisinin kendisini mesleki anlamda mesela profesyonel kişiler gelmiyor. Yani karşına bir power point sunusu ve bir power point sunusunu okuyan herhangi biri olarak görüyorsunuz”. (Y2)

“Eskiden hizmet içi eğitimler nasıl yapılıyordu? Kursu verenler kağıtları açarlar direkt okurlardı. Şimdi ise, slayt diyorlar. Peki nedir, slayt? Ekrandan okumaktır. Aslında değişen bir şey yok, bu nedenle değişen bir şey olmadığı içinde insanların canı sıkılıyor”. (Ö3)

Yöneticilerin yarısı ve öğretmenlerin de % 17’si “Mekân açısından bazı zamanlar sıkıntılar yaşanmaktadır” görüşünü belirtmişlerdir. Görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

“Mekân açısından uygun mekânımız olmuyor. Plastik sandalyeler üzerinde hizmet içi eğitimine katılmıştık ve üşüdüm. Daha sonra eğitimi yarıda bırakıp, oradan ayrıldım”. (Ö2)

“Gidilen yerdeki mekân sorunu çok ciddiye alınmadığı için zaman zaman sıkıntılar yaşanmaktadır” (Y3)

Yöneticilerin % 33’ü ve öğretmenlerin % 17’si “hizmet içi eğitimlerde zamanlamada sıkıntılar yaşanmaktadır” görüşünü belirtmiştir. Örneğin:

“Katıldığım kursların kısa olması” (Y6)

Tablo 20 : Hizmet içi eğitimdeki aksaklıklara ilişkin görüşler (mülakat sonuçları)

Konu	Görüşler	Yöneticiler		Öğretmenler	
		f	%	F	%
Hizmet içi eğitimdeki aksaklıklar nelerdir?	Hizmet içi eğitim faaliyetini anlatan kurs görevlisi mesleki anlamda yeterli değildir.	2	33	4	67
	Hizmet içi eğitim programlarına giden arkadaşlarımın sadece tatil havasında gittiğini düşünüyorum.	1	17	-	-
	Hizmet içi eğitimlerde zamanlamada sıkıntılar yaşanmaktadır.	2	33	1	17
	Mekân açısından bazı zamanlar sıkıntılar yaşanmaktadır.	3	50	1	17
	Yeterli sayıda kurslar olmamaktadır.	1	17	-	-
	Uygulamaya ve pratiğe dayalı olmamasıdır.	-	-	1	17

Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin anketlerde hizmet içi eğitime yönelik verdikleri cevapların analizi Tablo 21.'de verilmiştir.

Tablo 21. : Hizmet içi eğitime yönelik görüşler (anket sonuçları)

	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor
Katıldığım hizmet içi eğitim programları, profesyonel gelişimime katkıda bulunuyor.	10,1	43,1	26,6	18,3	1,8
Hizmet içi eğitim programları branşlara yönelik hazırlanmaktadır.	33,0	29,4	11,9	21,1	4,6
Katıldığım hizmet içi eğitim programlarına ayrılan zaman yeterliydi.	3,7	27,5	18,3	45,0	5,5
Bu güne kadar katıldığım hizmet içi eğitim programlarında öğretmenler aktif durumdaydı.	1,8	15,6	15,6	49,5	17,4
Hizmet içi eğitim programlarının verildiği mekânların fiziksel koşulları uygundu.	2,8	33,9	27,5	27,5	8,3
Hizmet içi eğitim programlarının uzman kişiler tarafından verilmesi profesyonel gelişime katkı sağlar.	78,9	19,3	0,9	0,9	-
Hizmet içi eğitim programlarının sonunda öğretmenlerin program hakkındaki görüşleri alınmalıdır.	49,5	48,6	1,8	-	-
Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken, sosyal ve kültürel etkinlikler de düzenlenmelidir.	45,9	46,8	6,4	0,9	-

Tablo 21'de görüldüğü üzere Fen ve Teknoloji öğretmenlerin sadece % 53,2'si katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının profesyonel gelişimlerine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. % 62,4'ü hizmet içi eğitim programlarının branşlara yönelik hazırlandığını belirtirken, katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkında öğretmenler genel olarak olumsuz görüşler bildirmişlerdir. Öğretmenler çoğunlukla katıldıkları hizmet içi eğitim programlarına ayrılan zamanın yeterli olmadığını, bu programlarda öğretmenlerin genellikle pasif olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca hizmet içi eğitim programlarının verildiği mekanların fiziksel koşullarının da oldukça çeşitli olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin % 98,2'sinin hizmet içi eğitim programlarının uzman kişiler tarafından verilmesi, % 98,1'inin hizmet içi eğitimin sonunda program ile ilgili görüşlerinin alınması ve % 92,7'sinin ise hizmet içi

programları hazırlanırken, sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi beklentileri içerisinde olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin bu görüşlerini şu şekilde özetlemek mümkündür; anketlerde öğretmenlerin yaklaşık olarak yarısı katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının profesyonel gelişimlerine katkıda bulunduğunu ve bu programların branşlara yönelik hazırlandığı belirtmektedirler. Ancak öğretmenlerin çoğu hizmet içi eğitim programları hakkında olumsuz görüşlerini ve beklentilerini belirtmişlerdir.

4.1.4. Anketteki faktörler arasındaki korelasyona ilişkin bulgular

Bu bölümde, faktörlerin kendi arasında ilişkisi incelenmiştir. Korelasyon sonucu elde edilen bulgulara geçilmeden önce, anketin toplam faktörlerinin ve alt faktörlerinin aritmetik ortalaması hakkında bilgi verilmiştir. Anketindeki toplam faktörlerin aritmetik ortalaması beşli ölçekte 3,90 iken; ‘profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler’ faktörünün aritmetik ortalaması 4,57, ‘profesyonel gelişim hakkındaki görüşler’ faktörünün aritmetik ortalaması 4,25, ‘hizmet içi eğitime yönelik görüşler’ faktörünün aritmetik ortalaması 2,89, olarak bulunmuştur. ‘hizmet içi eğitime yönelik düşünceler’ faktörünün aritmetik ortalaması, toplam faktörlerin aritmetik ortalamasına göre düşüktür. Bu faktörlerin kendi arasındaki korelasyonu ise aşağıdaki gibidir (Tablo 22.).

Tablo 22. : Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişim ile ilgili bazı değişkenler (anket sonuçları)

		Profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler	Profesyonel gelişim hakkındaki görüşler	Hizmet içi eğitime yönelik görüşler
Profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler	r	1		
	p			
	N	109		
Profesyonel gelişim hakkındaki görüşler	r	,56(*)	1	
	p	,00		
	N	109	109	
Hizmet içi eğitime yönelik görüşler	r	,12	,20(*)	1
	p	,21	,03	
	N	109	109	109

Tablo 22’de görüleceği gibi ‘profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler’ ile ‘profesyonel gelişim hakkındaki görüşler’ arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,56$, $p < 0,05$). Determinasyon katsayısı ($r^2 = 0.31$) dikkate alındığında, ‘profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenlerin’ toplam varyansın (değişkenliğin) % 31’inin ‘profesyonel gelişim hakkındaki görüşlerden’ kaynaklandığı söylenebilir. ‘Profesyonel gelişim hakkındaki görüşler’ ile ‘hizmet içi eğitime yönelik görüşler’ arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,20$, $p < 0,05$). Determinasyon katsayısı ($r^2 = 0.04$) dikkate alındığında, ‘profesyonel gelişim hakkındaki görüşlerin’ toplam varyansın % 4’ünü ‘hizmet içi eğitime yönelik görüşlerden’ kaynaklandığı söylenebilir. ‘Profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler’ ile ‘hizmet içi eğitime yönelik görüşler’ arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı olmayan bir ilişki vardır ($r = 0,12$, $p > 0,05$).

4.2. Tartışma

Bu kısımda, elde edilen nicel ve nitel bulgular dört alt problem alt cümlesi başlığı altında; literatür bilgileri ışığında karşılaştırılarak tartışılacaktır..

4.2.1. Profesyonel Gelişim hakkındaki düşünceler

Mülakatlar sonucunda yöneticilerin ve öğretmenlerin profesyonellik kavramının farkında oldukları görülmektedir. Profesyonelliği tanımlarken, mesleğini en iyi şekilde yapmak ve mesleğinde başarılı olmak ortak görüşünü ifade etmişlerdir. Ayrıca, mülakatlardan ve anketlerden elde edilen sonuçlara göre öğretmenlik mesleği profesyonel bir meslek olarak kabul edilmiştir. Türk Eğitim Derneği’nin (2009) öğretmen yeterlikleri üzerine yaptığı araştırmada toplumda geleneksel olarak “öğretmenliğin kutsal bir meslek olması”, öğretmenlere mesleklerinden dolayı özel bir değer ve saygı gösterilmesi gibi algıların giderek zayıfladığı belirtilmektedir. Araştırmada yaklaşık olarak, her yüz öğretmen ve yöneticiden 40’ı, okul dışındaki toplumsal evrede öğretmenlere mesleklerinden dolayı özel bir değer verilmediğini düşünmüşlerdir. Bu durum öğretmenler ve yöneticiler arasında öğretmenliğin bir meslek olarak toplumsal statüsüne ilişkin olumsuz bir algı oluştuğunu göstermiştir. Mesleğin toplumsal statüsüne yönelik oluştuğu ifade edilen bu olumsuz algıya rağmen, bu araştırmada mülakat ve anket sonuçlarına göre yöneticilerin ve

öğretmenlerin kendi mesleklerine yönelik pozitif algıya sahip oldukları, öğretmenlik mesleğine değer verdikleri ve bu mesleği benimsedikleri tespit edilmiştir.

Anketlerde öğretmenler profesyonel gelişimi bir süreç olarak görmüş ve profesyonel gelişim için değişimin gerekli olduğunu ve değişim için de bireyin istekli olması gerektiği düşüncesini belirtmişlerdir. Etkili bir öğretmen olabilmek için öğretmenlerin hem kişilik hem de mesleki niteliklerini geliştirmesi ve sürekli kendilerini yenilemeleri gerekmektedir (Çelikten vd., 2005). Mülakatlarda ise öğretmenler profesyonel gelişimleri için günlük yaşamın bir parçası olan internet kullanımının kendi gelişimleri için önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu görüşlere göre, profesyonel gelişim bir süreç olup, profesyonel gelişim için değişim, değişim için de isteklilik gereklidir ve bu süreç içinde değişimleri destekleyen en önemli unsurun internet kullanımı olduğu sonucuna ulaşılabilir. Benzer bir şekilde, Eğitim Araştırma ve Geliştirme Başkanlığı'nın (EARGED) yaptığı çalışmada profesyonel gelişimlerini sağlamak için öğretmenlerin başvurdukları kaynakların % 31.8'i internet, % 31.1'i meslektaşlar, % 13.8'i okul yöneticileri, % 11.5'i kütüphaneler, % 8.7'si müfettişler olarak belirtilmiştir (MEB, 2006b). Hizmet içi eğitimin etkililiğinin belirlenmesi çalışmasında, görev yaptığı okulun bilgisayar laboratuvarı koşulları iyi olan öğretmenler, öğretim ortamı, araç- gereç ve kurs öğretim yöntemleri hakkında diğer öğretmenlere göre daha olumlu görüş belirtmişlerdir (Çatmatlı, 2006). Bu nedenle, öğretmenlerin internet veya bilgisayar tabanlı olarak desteklenmesi çok sayıda öğretmene profesyonel gelişimleri açısından pratik bir çözüm yolu olarak düşünülebilir.

Anketlerde öğretmenlerin çoğunluğu, profesyonel gelişimin öğretmenlik mesleğinin yalnızca ilk yıllarında gerekli olduğunu belirtirken; yaklaşık olarak % 40'ı öğretmen adaylarına verilecek nitelikli bir eğitimin profesyonel gelişim için yeterli olacağını düşünmektedirler. Bu durumun nedeni, öğretmenin ilk yıllarında deneyimsiz olması, o yıllarda hizmet içi eğitim ihtiyacını bir adım daha ön plana çıkarmakta ve hizmet öncesinde aldığı eğitimin ise yetersiz kaldığını düşündüklerinden kaynaklanıyor olabilir. Gödek'e (2006) göre de mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, kariyerlerinin başlangıcında, bilgi temellerinin özellikle de alan bilgilerinin gelişimi bir problem olarak görülmektedir. Erdemir (2007) ise

mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin gerektiğinde yardım alabilecekleri deneyimli öğretmenlere ve idarecilere gerek duyduklarını belirtmektedir. Bu görüşe paralel olarak, bu araştırmada öğretmenler okul içi iletişimin profesyonel gelişimlerini desteklediğini düşünmüşler ve bu doğrultuda okuldaki meslektaşlarıyla bilgi alışverişinde bulduklarını belirtmişlerdir.

4.2.2. Profesyonel Gelişime katkı sağlayan etkenler

Mülakatlara katılan yöneticilerin tamamı ile öğretmenlerin yarısı okul içi iletişimin profesyonel gelişimlerine etkisinin olduğunu düşünmüşlerdir. Ancak, öğretmenlerin diğer yarısı okul içi iletişimin profesyonel gelişime katkısının olmadığını düşünmeleri, öğretmenlerin zaman zaman okulda meslektaşları ile iletişim kopukları yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Ancak, Çiftçi (2008b) çalışmasında; ilköğretim okullarında öğretmenler arasındaki iletişim sorunlarının kurumun işleyişini zorlaştırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle hem kurumlarının işleyişi açısından ve hem de öğretmenlerin profesyonel gelişimini sağlamak açısından öğretmenlerin meslektaşları ile iletişimlerinin iyileştirilebilmesi gerekmektedir.

Mülakatlarda yöneticiler ile öğretmenler, profesyonel gelişimlerinin daha nitelikli olmasında bilimsel yayınların da katkısı olduğunu belirtmişlerdir. Anketlerde ise öğretmenler bilimsel gelişmeleri takip etmenin profesyonel gelişimlerini olumlu yönde etkileyeceğini, özellikle de bilimsel yayınların öğretmenlerin anlayabileceği sadelikte yayımlanmasının öğretmenlerin profesyonel gelişimine katkı sağlayacağı görüşünü belirtmişlerdir. EARGED çalışmasında elde ettiği bulgulara göre öğretmenlerin alanlarında geliştirilen en son eğitim programlarına ulaşamamaları ve yıllık planlarını hazırlarken yeterli kaynaklardan yararlanmamaları Programın uygulanışında aksaklıklara neden olmuştur (MEB, 1997). Ancak, EARGED'in bir diğer çalışmasında da bir önceki bulguya paralel olarak, öğretmenler ve okul yöneticileri, öğretmenlerin meslekî yayınlara ulaşma ve bunlardan yararlanma seviyesini "Kısmen" düzeyinde belirtmişlerdir (MEB, 2006b).

Mülakatlarda genel olarak, Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimini etkileyecek sorunlar: Laboratuvar alanlarının ve kaynaklarının yeterli

olmaması, okul binalarının alt yapı eksiklerinin olması olarak tespit edilmiştir. Bu sorunların ortak nedeni maddi imkânsızlıklar olarak düşünülebilir, ancak, EARGED'in araştırmasında Fen Bilgisi dersindeki fizik, kimya ve biyoloji deneylerinde kullanılan ders araçlarının % 80 ve daha yukarı düzeyde bir kullanılabilirlik niteliği gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (MEB, 1995b).

Mülakatlarda yöneticiler ile öğretmenler profesyonel gelişim için Eğitim Fakültelerinde nitelikli öğretmen yetiştirilmesi gerektiği görüşünü ifade ederken; öğretmenlerden bazıları ise gelişimlerin ve değişimlerin sürekli takip edilmesi gerektiği görüşünü ifade etmişlerdir. Bu görüşler doğrultusunda öğretmenlik; hizmet öncesi eğitimle başlayan, hizmet içi eğitimle devam eden bir süreç olarak görülmektedir. Bu sürece etki edecek eksiklerin giderilmesi, profesyonel gelişimin daha nitelikli olmasını sağlayacaktır. Saban'a (2000) göre de öğretmenlik mesleğinde profesyonelliğin hizmet öncesi eğitim ve hizmet içi eğitim süreçlerinin bütünleşmesi ile gerçekleşeceği belirtilmektedir.

Anketlerde öğretmenler, kişinin sevdiği işi yapmasının profesyonel gelişimi olumlu yönde etkileyeceğini ifade etmekte ve ayrıca profesyonel gelişim için değişime açık olmanın profesyonel gelişime katkı sağlayacağını belirtmektedirler. Ekiz (2006) araştırmasında öğretmen adaylarının mesleğe yönelmelerindeki asıl neden olarak "iş bulma endişesi" (%38.2), "puanlarının yetersiz olması" (%27.4), "sevdiği için" (%25.4), "ailenin isteği" (%6.1) ve "danışmanın yönlendirmesi" (%2.6) olduğunu tespit etmiştir. Beycioğlu ve Aslan'a (2009) göre ise öğretmenlerin kendilerini değişime hazırlamaları ya da değişim olgusuyla barışık olmaları gerekmektedir. Öğretmenler, değişen öğrenci evreninin ihtiyaçlarına, iş yerinde hızla değişen teknolojiye ve toplumun değişik kesimlerinden gelen istemlere cevap vermelidirler. Öğretmenler program, öğretim yöntemleri vb. konularda ihtiyaç duydukları değişiklikleri kendileri belirleyip, bu konularda kendi değişim durumlarını veya taleplerini yaratabilmelidir. Özmen ve Sönmez'e (2007) göre öğretmenlerin değişim konusunda sürekli olarak yeniliklere açık, paylaşımcı, işbirliği içinde çalışabilen bireyler olarak yetiştirilmeleri gerekmektedir.

Öğretmenlerin laboratuvar kullanma becerilerinin artırılması profesyonel gelişime katkı sağlayacaktır. Çünkü Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin, laboratuvarlardaki araç-gereçleri yeterince tanımadıkları, kullanamadıkları ve bu araç-gereçlerin bakım ve onarım bilgisine sahip olmadıkları, laboratuvar yöntemini uygulamada kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerini derslerde yeterince kullanamadıkları sonuçlarına ulaşmıştır (Böyük vd., 2010). Güzel (2002) Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin laboratuvar kullanımı için özel bir eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir.

Ayrıca bu araştırmada öğretmenlerin başarılarının ödüllendirilmesi profesyonel gelişime katkı sağlayacak etkenlerden biri olarak tespit edilmiştir. Balcı (1989) da öğretenele öğretmeyi, çalışanla çalışmayı değerlendirerek ödüllendirmenin öğretmenlik mesleğini daha çekici duruma getirebileceğini savunmuştur. Ayrıca, ödüllendirmenin öğretmenliğin statüsünün artırılması gibi bir işlevi de yerine getirebileceğine işaret etmiştir (Balcı, 1991).

4.2.3. Hizmet İçi Eğitim hakkındaki düşünceler

Anketlerde öğretmenlerinin yarısından fazlası katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının profesyonel gelişimlerine katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir. Mülakatlarda ise yöneticilerin çoğunluğunun hizmet içi eğitimin, öğretmenlerin profesyonel gelişiminde etkili olduğunu düşünmelerine rağmen, farklı bir bulgu olarak, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu bu görüşe katılmayıp, hizmet içi eğitimin profesyonel gelişimlerine katkısının olmadığını düşünmüştür. Bu sonuçları şu şekilde yorumlamak mümkün olabilir; hizmet içi eğitim programları öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine katkıda bulunmaktadır ancak programlarda mevcut olan bazı aksaklıkların giderilmesi gereklidir. EARGED'in araştırmasında hizmet içi eğitimin yararlılığı konusunda öğretmenlerin umutlu ve beklenti içinde oldukları belirtilmiştir. Ancak; hizmet içi eğitimden umut edilenle elde edilen arasında bir fark bulunduğu, yani uygulama sonuçlarının beklentileri yeterince karşılamadığı tespit edilmiştir (MEB, 2006a). Buna rağmen, Aydın'ın (2008) çalışmasında öğretmenler hizmet içi eğitim programlarının yararlı olduğunu düşünmüşlerdir. Baran'ın (2008) çalışmasında ise öğretmenler uzaktan hizmet içi eğitimin, öğretmenlerin mesleki

açından kendini geliştirmesine imkan sağladığını düşünmüşlerdir. Bu araştırma sonucu ile paralel olarak, Uçar ve İpek (2006) de ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimi gerekli gördüklerini ancak eğitim sistemimizdeki hizmet içi eğitim uygulamalarını yeterince etkili bulmadıklarını ortaya koymaktadırlar.

Mülakatlarda yöneticiler ile öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarındaki aksaklıklarla ilgili ifade ettikleri ortak görüşler; hizmet içi eğitimi veren kurs görevlilerinin mesleki anlamda yeterli olmaması, hizmet içi eğitimlerde zamanlamada sıkıntılar yaşanması ve mekân açısından bazı zamanlar sıkıntılar yaşanması olarak gösterilebilir. Anketlerde, katıldıkları hizmet içi eğitim programlarında öğretmenlerin aktif durumda olmadıkları, hizmet içi eğitim programlarının verildiği mekânların fiziksel koşullarının uygun olmadığı ve hizmet içi eğitim programlarına ayrılan zamanın yeterli olmadığı görüşleriyle aksaklıklar belirtilmektedir. Mülakatlarda bireysel de olsa yönetici ve öğretmenler hizmet içi eğitim programlarının uygulamaya ve pratiğe dayalı olmadığı, programlara katılan bazı öğretmenlerin bu programlara ciddiyetle yaklaşmadıkları, ve yeterli sayıda hizmet içi kursların olmadığı düşünceleri de belirtilmiştir. Pozitif bir bulgu olarak, anketlerde öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının branşlara yönelik hazırlanmasından memnun oldukları anlaşılmaktadır. Çiftçi'nin (2008) çalışmasında, müzik öğretmenlerinin meslek içinde eğitilmeleri için düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının sayı olarak yetersizliğinin yanı sıra, katılan öğretmen sayısındaki sınırlılığın da müzik öğretmenlerinin meslek içinde eğitilmeleri açısından bir olumsuzluk oluşturduğu görülmüştür. Ayrıca, hizmet içi eğitim programlarının niteliğinin ise kısmi düzeyde yeterli olduğu ifade edilmiştir. Erdem vd.'ye (2006) göre son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkezi hizmet içi eğitim seminerleri azaltıldığından, bu eğitimler Milli Eğitim Müdürlüklerince illerde yapılmaktadır. Bu seminerlerin, genelde teorik düzeyde, uygunsuz zamanlarda (akşam saati vb.) ve konunun uzmanı olmayan eğitimeciler tarafından gerçekleştirilmekte olduğu görüşünü belirtmektedir. Yine Gönen ve Kocakaya'nın (2005) çalışmasında fizik öğretmenlerinin büyük çoğunluğu hizmet içi eğitimleri gerekli bulmasına rağmen; hizmet içi eğitim sayıları beklentilerinin altındadır. Öztürk Akar (2007) çalışmasında ise Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde düzenlenen etkinliklerde öğretmenler edilgen

kişiler olmaya devam etmekte olduğunu ve katılımcı öğretmenlerin Fen Eğitimi etkili biçimde gerçekleştirebilmeleri için görsel, uygulamalı, etkileşimli etkinliklerde aktif olarak yer almaları ve mesleki gelişimin önemi konusunda bilinçli olmaları gerekliliğini belirtmiştir. Önen vd.'ye (2009) göre düzenlenen hizmet içi eğitim çalışmalarının etkililiğinin artırılması için; hizmet içi eğitim çalışmalarının sahip olduğu niteliklerin detaylı bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda seminerin düzenlendiği yer, öğretmenlerin seminerin içeriğine olan ihtiyaçları, ortam koşulları gibi etkenler düzenlenen hizmet içi eğitim kursunun etkililiğini yakından ilgilendirmektedir. Sonuç olarak, hizmet içi eğitim programlarının etkinliğini artırabilmek için öncelikli olarak bu programlardaki aksaklıkların giderilmesi ve öğretmenlerin bu programlarda daha aktif rol alabilmelerine imkan sağlanmalıdır. Ayrıca, Fen ve Teknoloji öğretmenleri, hizmet içi eğitimin uzman kişiler tarafından verilmesini, eğitim sonunda eğitim ile ilgili görüşlerinin alınmasını, hizmet içi eğitim programlarında sosyal ve kültürel etkinliklerin de düzenlenmesini istemektedirler.

4.2.4. Anketteki faktörler

Tablo 22'den de görüleceği üzere, profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler olumlu yönde arttıkça öğretmenlerin profesyonel gelişim hakkındaki düşünceleri de olumlu yönde artacaktır. Örneğin; profesyonel gelişim için değişimin gerekliliğine olan inanç arttıkça, Bilimsel gelişmeleri daha iyi takip etmekte, meslektaşları ile daha yoğun iletişim kurmakta, mesleki alandaki gelişmelerini ve yeni öğrendiği bilgileri meslektaşları ile paylaşımı da artmaktadır ($r = 0.56$; $p < .05$). Bu nedenle bireysel hedeflerine ulaşabileceğine inanan öğretmenin aidiyet duygusu gelişerek kurumla özdeşleşir ve daha verimli olabilir (Kızmaz ve Türkmenoğlu, 2010). Genç ve Eryaman'a (2008) göre de bilgi toplumundaki hızlı gelişim, toplumun genelinde bilgi seviyesinde artışı hem talep etmekte, hem de kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla, eğitimin sürekliliği ve gereğine inanan bireylere ihtiyaç vardır.

Tablodan çıkarılabilecek bir başka sonuç; hizmet içi eğitim programlarına ayrılan zaman, branşlara yönelik hazırlanması, hizmet içi eğitim programı vermek için seçilen yerlerin fiziki koşulları ne kadar iyi ise hizmet içi programına yönelik

motivasyon o kadar artacağı için profesyonel gelişim için değişimin gerekliliğine olan inanç artacaktır. ($r=0.20$; $p<.05$) Bir başka deyişle hizmet içi eğitim kursları temelde öğretmenin profesyonel gelişimine katkı sağlamak için düzenleniyor fakat çeşitli nedenlerden dolayı öğretmenlerin memnuniyetsizliği ile sonuçlanıyor. Harcanan enerji ve ayrılan bütçenin de milli servete yönelik külfeti dikkate alınırsa öncelikli olarak öğretmen memnuniyetini sağlamak bu sarfiyatları önleyecektir. Örneğin, öğretmenler hizmet içi eğitimi branşlara ayrılmış gruplar şeklinde almak istediğini fakat bu ayrımın bazen yapılmadığını bu yüzden de bu türlü hizmet içi eğitimlerin profesyonel gelişim sürecini aksattığını belirtmektedir. Tablo 1’de bu görüşler istatistiksel olarak da kanıtlanmaktadır ($r = 0,20$, $p < 0,05$). Gürşimşek’e (1998) göre etkili bir mesleki eğitimin okul temelli olduğu, ancak öğretmenlerin deneyim ve gereksinimleri üzerinde temellendirildiğinde bunun öğretmenlerce benimseneceğinin unutulmaması gerektiği belirtilmiştir. Bu görüşten hareketle, çağdaş bir öğretmen eğitimini oluşturma sürecinde ‘öğretmenler için’ değil, ‘öğretmenlerle birlikte’ çalışma anlayışı benimsenmelidir. Gültekin ve Çubukçu’ya (2008) göre öğretmenler, hizmet içi eğitimin bireysel yararlarına ilişkin olarak “öğretmenin işinde güven duygusunu artırır” maddesine tamamen katılmaktadırlar. Bunun yanında, öğretmenler sırasıyla “öğretmenin moralini yükselterek iş verimini artırır”, “yeni öğrenmeler yoluyla mesleki doyum sağlar” , “öğretmenin işindeki istekliliğini ve motivasyonunu artırır”, “öğretmenler arasındaki iletişim ve etkileşimin gelişmesine yardımcı olur”, “öğretmene kendi görevleri dışındaki işleri yapabilme yeterliği kazandırır”, “öğretmenin işindeki memnuniyetsizliğini azaltır”, “öğretmene kurum içinde ve dışında saygınlık kazandırır” ve “iş arkadaşları arasındaki uyuşmazlıkları azaltır” maddelerine ise katıldıklarını belirtmektedirler.

Bu bölümde araştırmanın bulgularına ve tartışma kısmına yer verilmiştir. Bu araştırmada elde edilen sonuç ve öneriler Bölüm V.’de yer alacaktır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenleri, Fen ve Teknoloji öğretmenlerin ve yöneticilerin bu etkenlere yönelik görüşlerini tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmada amaca ulaşmak için tarama araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak, yarı yapılandırılmış mülakat ve araştırmacı tarafından geliştirilmiş anket kullanılmıştır. Elde edilen verilerden ulaşılan bulgular Bölüm IV.'de tartışılmıştır. Bu bölümde ise bu araştırmada elde edilen sonuçlar ile bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilmiş öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, öğretmen ve yöneticilerin profesyonellik kavramı hakkında farkındalığa sahip olduğu söylenebilir. Öğretmen ve yöneticilerin görüşleri doğrultusunda profesyonellik kavramı 'mesleğini en iyi şekilde yapmak ve mesleğinde başarılı olmak' olarak tanımlanabilir. Öğretmen ve yöneticiler tarafından öğretmenlik mesleği profesyonel bir meslek olarak ifade edilmiştir. Öğretmenlikte profesyonel gelişim; hizmet öncesi eğitimle başlayan, hizmet içi eğitimle devam eden bir süreç olarak görülmüş ve bu süreç içerisinde değişimin gerekli olduğu belirtilmiştir.

Anket ve mülakatlardan elde edilen sonuçlara göre, profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenleri "bireysel ve dış etkenler" olmak üzere iki ana grupta özetlemek mümkündür.

a. Bireysel etkenler

- Değişime açık olmak,
- Mesleğin ilk yıllarından itibaren profesyonel gelişime önem vermek.
- Profesyonelliği benimsemek,

- Mesleğini severek yapmak,
- Kendini sürekli geliştirmeye istekli olmak.
- Kendi yetersizliklerini (alan bilgisi, laboratuvar becerisi) gidermeye çalışmak,
- Okul içi iletişime önem vermek ve meslektaşları ile bilgi alışverişinde bulunmak,
- Bilimsel yayınları takip etmek,
- Bunları yaparken gerekli harcamalardan kaçınmamak,

b. Dış etkenler

- Eğitim fakültelerinde nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi,
- Alt yapı eksikliklerinin giderilmesi (Okul binalarının ve laboratuvar alanlarının eksikliklerinin giderilmesi ve laboratuvar kaynaklarının geliştirilmesi),
- Ders yükünün profesyonel gelişime olanak sağlayacak biçimde düzenlenmesi,
- Öğretmenlerin anlayabileceği sadelikte bilimsel yayınların yayımlanması,
- Nitelikli hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi,
- Öğretmenlerin profesyonel gelişim başarılarının ödüllendirilmesi.

Kuşkusuz, toplumların gelişmesi, kurumların gelişmesiyle, kurumların gelişmesi de bireylerin gelişmesiyle yakından ilgilidir (Çoruk, 2006). Bu doğrultuda, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleyecek ve gereksinimlerini karşılayacak şekilde adımların atılması önemlidir. Ancak, öğretmenlerin profesyonel gelişiminde ‘pedagojik sorgulama’ ve ‘refleksiyon’ önemli bir yer tutmaktadır (Wilson, *vd.*, 1987, Shulman, 1987, akt. Gödek, 2006). Pedagojik sorgulamada gelişiminin tek göstergesi, deneyimden refleksiyon yoluyla öğrenmedir. Refleksiyon yolu ile öğrenmede ise sürekli özdenetim ve gelişim için isteklilik gerekmektedir (Parker, 1997, akt. Gödek, 2006). Bu görüşlerle ve bu çalışmanın bulgularıyla paralel olarak, ‘öğretmen adayının bireysel özgüveni, varolan problemleri hakkında farkındalık, bilgi temelini geliştirmeye devam için isteklilik, kendi kavrayışı ve kendi öğretim uygulamaları hakkında eleştirel olma, çocuklara ve onların öğrenme zorluklarına karşı daha fazla duyarlı olma, gibi özellikler öğretmen adaylarının bilgi

temellerinin gelişiminin başlıca gereksinimleridir' (Gödek, 2006). Dolayısıyla, Çoruk'un (2006) da vurguladığı gibi, her bireyin kendini geliştirme sorumluluğunu öncelikli olarak kendisinin üstlenmesi ve yaşam boyu öğrenmeyi temel bir alışkanlık haline getirmesi gerekmektedir. Fakat bireylerin kendilerini geliştirme yönündeki bireysel çabalarının kurumlarca ve devletçe de desteklenmesi gerekmektedir (Çoruk, 2006). Bu bakımdan, öğretmenlerin profesyonel gelişimine etki eden dış faktörler, diğer bir deyişle kurumlar ve devlet tarafından yapılacak destek de öğretmenlerin bireysel çabalarını desteklemede önemli bir yer tutacaktır.

Profesyonel gelişim için nitelikli hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinin de profesyonel gelişime katkısı olduğu söylenebilir. Ancak, araştırma sonuçlarına göre, hizmet içi eğitim programlarında var olduğu iddia edilen bazı aksaklıkların, profesyonel gelişime yeterince katkı sağlanmasını engellediği söylenebilir. Belirtilen bu aksaklıklar; hizmet içi eğitim veren kurs görevlilerinin mesleki anlamda yeterli olmaması, eğitimlerde zamanlamada sıkıntılarının yaşanması, mekân açısından yetersizlikler, eğitimlerde öğretmenlerin aktif durumda olmamaları, yeterli sayıda hizmet içi kursların olmaması, mevcut kursların bazı öğretmenler tarafından ciddiye alınmaması olarak özetlenebilir. Programlardaki bu aksaklıkların giderilmesi ve öğretmenlerin bu programlarda daha aktif rol almaları programlarının etkinliğinin, niteliğinin ve öneminin artmasını sağlayabilir. Araştırma sonuçlarına göre, hizmet içi programlar hazırlanırken sosyal ve kültürel etkinliklerin de düzenlenmesi, bu programların uzman kişiler tarafından verilmesi ve eğitim sonunda öğretmen program hakkında geri dönüt alınması da gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, profesyonel gelişim hakkındaki düşünceler ile profesyonel gelişime katkı sağlayan etkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Örneğin; profesyonel gelişim için değişimin gerekliliğine olan inanç artıkça, bilimsel gelişmeler daha iyi takip edilmekte, meslektaşlar ile daha yoğun iletişim kurulmakta, mesleki alandaki gelişimlerin ve yeni öğrenilen bilgilerin meslektaşlar ile paylaşımı da artmaktadır. Profesyonel gelişim hakkındaki düşünceler ile hizmet içi eğitime yönelik düşünceler arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Hizmet içi eğitim ne kadar iyi ise hizmet içi programına yönelik motivasyon da o oranda artacağı için profesyonel gelişim için değişimin gerekliliğine olan inanç artacaktır.

5.2. Öneriler

Bu araştırmada temel olarak tespit edilen en önemli sonuç, Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimine hem bireysel ve hem de dış etkenler etki etmektedir. Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine gerçekçi katkıda bulunmak için öncelikli olarak, kendini geliştirme sorumluluğunu kendisi üstlenecek ve yaşam boyu öğrenmeyi temel bir alışkanlık haline getirecek nitelikte öğretmenler yetiştirilmelidir. Öğretmenlerin değişime açık olmaları, mesleğin ilk yıllarından itibaren profesyonelliği benimseyen ve profesyonel gelişime önem veren bireyler olarak yetişmeleri sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin kendilerini geliştirme yönündeki bireysel çabaları çalıştıkları kurumlar, ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından da desteklenmelidir. Kurumlardaki alt yapı eksiklikleri giderilmeli, laboratuvar kaynakları geliştirilmeli, öğretmenlerin ders yükün profesyonel gelişimlerine olanak sağlayacak biçimde düzenlenmeli, öğretmenlerin anlayabileceği sadelikte öğretmenlere yönelik bilimsel yayınlar yayımlanmalı, nitelikli hizmet içi eğitim programları düzenlenmeli ve öğretmenlerin profesyonel gelişim başarıları ödüllendirilmelidir.

Hizmet içi eğitim programlarının niteliğinin geliştirilmesi konusunda da bazı önlemler alınmalıdır. Öncelikli olarak, bu konuda da araştırmada tespit edilen bireysel etkenler önem taşımaktadır, çünkü öğretmenlerin hizmet içi eğitim kurslarını profesyonel gelişimleri için bir fırsat olarak değerlendirmeleri ve bu bilinçle bu kurslara katılmaları önemlidir. Diğer taraftan, hizmet içi eğitim programlarında görevli eğitimcilerin alanlarında uzman olmalarına, hizmet içi eğitimin verildiği mekânların daha iyi standartlara sahip olmasına, öğretmenlerin eğitimi boyunca aktif katılımına olanak sağlanmasına, hizmet içi programların sosyal ve kültürel etkinliklerle de çekici hale getirilmesine, eğitim sonunda öğretmenlerin program hakkındaki görüşlerinin alınmasına özen gösterilmelidir.

Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimi için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin birbirine entegre edilerek; bu yönde eğitimlere birbirini tamamlayıcı süreçsel nitelik kazandırılması gerekmektedir.

5.2.1. Araştırmacılara öneriler

Bu alışmada Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenlere yönelik Fen ve Teknoloji öğretmenleri ile yöneticilerin görüşlerine yer verilmiştir. Öğretimdeki etkililiği artırmak için farklı branşlardaki öğretmenlerin profesyonel gelişim hakkındaki görüşleri araştırılabilir. Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenlerin neler olduğu konusunda öğretmen, yönetici, öğretim elemanları ve Milli Eğitim Bakanlığı müfettişleriyle görüşmeler yapılabilir. Öğretim elemanlarının da profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenlerin tespit edilmesine yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Adey, P. ve Hewitt, G. (2004). *The Professional development of teachers: practice and theory*, Kluwer Academic Publishers.
- Alkan, C. (2001). Türk Milli Eğitim Sisteminin 2000'li Yıllarda Yeniden Yapılanmasının Temel Esasları, *Eğitimde Yansımalar VI*, H.H. Tekışık Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi, Ankara.
- Akçamete, A. G. (2005). *Öğretmenlerin Mesleki Gelişmeleri ve Yetkinleştirilmesi, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültelerinde Yeniden Yapılandırmanın Sonuçları ve Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Ümit Ofset Matbaacılık, Ankara.
- Aksan, Z. ve Özbaşar, S. (1980). *Türkiye'de Profesyonel Yöneticiler*, İstanbul.
- Akyüz, Y. (2009). *Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000- M.S. 2009*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Arıkan, M. (2004). *Nitelikli İnsan*, Bilge Yayıncılık, İstanbul.
- Arıkan, R. (2000). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arseven, A. D. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi (İlkeler, Teknikler, Örnekler)*, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, D. (2008). *Öğretmenlerin, Yöneticiler Tarafından Hizmet İçi eğitim Programıyla Desteklenmesi Sonucunda Kazandıkları Bilgi ve Becerileri Eğitime Yansıtma Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul-Beykoz İlçesi Örneği)*, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Azar, A. ve Çepni, S. (1999). Fizik Öğretmenlerinin Kullandıkları Öğretim Etkinliklerinin Mesleki Deneyime Göre Değişimi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:16-17, Sayfa 24-33.

- Bal, H. (1991). *1924 Raporunun Türk Eğitimine Etkileri ve J. Dewey'in Eğitim Felsefesi*, Aydınlar Matbaası, İstanbul.
- Balcı, E. (1989). Yönetimde Güdüleme, Ödüller ve Türk Eğitim Sistemi'ndeki Durum, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:4, Sayfa 127-135.
- Balcı, E. (1991). Öğretmenlerin Sosyal Statüsü ve Ödüllendirilmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:6, Sayfa 121-128.
- Bağcı, N. ve Şimşek, S. (2000). Millî Eğitim Personeline Yönelik Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Genel Bir Bakış, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:146.
- Baran, F. (2008). Milli Eğitim Bakanlığı'nın Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Yöntemiyle Bilgisayar Eğitimi Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüş ve Önerileri, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (1966). *Hizmet İçi eğitim Araştırması*, MEB, Ankara.
- Bayrak, C. (1996). *Eğitim Yüksekokullarında Örgütsel Değişme*. Eskişehir: A.Ü.Eğitim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Bayrak, C. (1999). Değişme ve Yenileşme, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı: 1, Sayfa 7-20.
- Bayrak, C. (2000). Modern Eğitimde Öğretmen Profili, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:19, Sayı: 1-2, Sayfa 9-16.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2009). Okul Gelişiminde Temel Dinamik Olarak Değişim ve Yenileşme: Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Rollerini, *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:VI, Sayı:II, Sayfa 166-186.
- Böyük, U., Demir, S., ve Erol, M. (2010). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Laboratuvar Çalışmalarına Yönelik Yeterlik Görüşlerinin Farklı Değişkenlere

Göre İncelenmesi, *Türk Bilim Araştırma Vakfı Bilim Dergisi*, Cilt:3, Sayı: 4, Sayfa 342-449.

Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış (14. Basım)*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, 10. baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Can, G. (1987). Öğretmenlik Meslek Anlayışı Üzerine Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:2,Sayı:1, Sayfa159-170.

Cebeci, S. (1997). *Bilimsel Araştırma ve Yazma Teknikleri*, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

Choy, S. P., Chen, X., and Bugarin, R. (2006). *Teacher Professional Development in 1999–2000: What Teachers, Principals, and District Staff Report* (NCES 2006-305). U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics.

Çalık, C. (2006). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:14, Sayfa 1-10.

Çatmatlı, M. (2006). “*Gelecek İçin Eğitim*” Hizmet İçi Kursunun Değerlendirilmesi, Balıkesir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.

Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Ö. Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 19, Sayfa 207-237.

Çepni, S. (2007). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*, Celepler Matbaacılık, Trabzon.

- Çermik, H. ve Turan, E. (1997). Geleceğin Öğretmeni: Filozof Sosyal İçi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:2, Sayfa 105-107.
- Çetin, Ş. (2001). İdeal Öğretmen Üzerine Bir Araştırma, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:149.
- Çiftçi, E. (2008a). Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Müzik Öğretmenlerine Verilen Hizmet İçi Eğitimin İncelenmesi ve Müzik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara.
- Çiftçi, Ü. (2008b). İlköğretim Okulları Öğretmenleri Arasındaki İletişim Sorunları, Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çoruk, A. (2007). *Okul Müdürlerinin Kişisel Çabaları ve Birlikte Çalıştığı Öğretmenlerin Kişisel Gelişimlerine Katkıları*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Dewey, J. (2007). *Deneyim ve Eğitim* (Çeviren: Sinan Akıllı), ODTÜ Yayıncılık, Ankara.
- Eğitim İstatistikleri Ulusal Merkezi. (2001). *Öğretmen Hazırlıkları ve Profesyonel Gelişim: 2000*, NCEs 2001–088, (Basmat Parsad, Laurie Lewis, ve Elizabeth Farris) . Proje Yöneticisi: Bernard Greene. Washington, DC: 2001.
- Ekiz, D. (2006). Sınıf Öğretmenliği Mesleğine Yönelen Adayların Profilleri ve Geleceğe Yönelik Beklentilerinin İncelenmesi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı:1, Sayfa 131- 147.
- Erçetin, Ş. Ş. (2005). *Hizmet Öncesinden Hizmet İçine... Yeterlilikten Yetkinliğe... Eğitim Fakülteleri ile...*, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Fakültelerinde Yeniden Yapılandırmanın Sonuçları ve Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Ankara.

- Erdem,A., Uzal,G. Ve Ersoy, Y. (2006). *Fen bilgisi/Fizik öğretmenlerinin eğitim sorunları: gelişmeleri sürekli izlemeleri ve gerekli yenilikleri edinmeleri*, araştırma raporu, Türk Fizik Vakfı Yayını.
- Erdemir, N. (2007). Mesleğine Yeni Başlayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sorunlar ve Şikayetleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* www.esosder.org ISSN:1304-0278, Cilt:6, Sayı:22, Sayfa 135-149.
- Erdentuğ, N. (1981). *Türkiye’de Çağdaşlaşma Eğitim ve Kültür Münasebetleri*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Eroğlu, E. (1998). Çağdaş Bir Yönetim Aracı: Eğitim Sektöründe Toplam Kalite Yönetiminin Etkileri, *Kurgu Dergisi*, Sayı:15, Sayfa 380-392.
- Ersoy, Y. (1996). Hizmet İçi eğitim ve Yetiştirme Kursunun Geliştirme-I Amaçlar ve Matematik Öğretmenlerinin Görüşleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:12, Sayfa 151-160.
- Ersöz, A. (2005). *Hizmet İçi eğitim ve Öğretmen Yetkinleştirme*, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültelerinde Yeniden Yapılandırmanın Sonuçları ve Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Ümit Ofset Matbaacılık, Ankara.
- Fındıkçı, İ. (2001). *Bilgi Toplumunda Eriyen Değerler ve Eğitim*, *Eğitimde Yansımalar VI*, H. H. Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi, Sayfa 20-26, Ankara.
- Genc, S. Z. ve Eryaman, M. Y. (2008). Değişen Değerler ve Yeni Eğitim Paradigması, *Sosyal Bilimler Dergisi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Cilt: 9, Sayı: 1, Sayfa 89-102.
- Gödek, Y. (2006). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Bilgi Temellerinin Etkili Gelişim Yolları, III. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, 18 Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Çanakkale, 4-6 Mayıs.

- Gökçora, İ. H. (2005). Toplumsal Yaşamımızda ve Türk Bilim-Dünyasında “Profesyonel ve Profesyonellik” Kavramına Değın, *Bilgi Dünyası*, Sayı: 6(2), Sayfa 237-250.
- Gönen, S. ve Kocakaya, S. (2005). Fizik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitimler Üzerine Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 17.
- Guskey, T. R. (1999). Apply Time With Wisdom, *National Staff Development Council at Issue Time*.
- Gül, K. (2007). *Okul Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkılarının Belirlenmesi*, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Güler, A. (1992). *Çağdaş Gelişmelere Uyumlu, Milli Kişiliği Geliştirici Öğretmen Tipi Nasıl Olmalıdır?, Nasıl Bir Öğretmen İstiyoruz? Paneli*, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Gültekin, M. (1998). Eğitim Sisteminde Bir Kavşak Noktası: İlköğretim İkinci Basamak, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:8,Sayı:1-2, Sayfa101-112.
- Gültekin, M. (2002). Öğretmen Adayları İçin Uygulama Modelleri, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 2.
- Gültekin, M. ve Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 19.
- Gürşimşek, I. (1998). Öğretmen Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 14, Sayfa 25-28.
- Güzel, H. (2002). Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Laboratuvar Kullanımı ve Teknolojik Yenilikleri İzleme Eğilimleri (Yerel Bir Değerlendirme), *V. Fen Bilimleri ve Matematik Eğitim Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ankara.

- Kabakçı, I. (Editör), (2008). *Öğretmenlikte Mesleki Gelişim*, Anadolu Üniversitesi Yayınları (No: 1809), Eskişehir.
- Kalkandelen, A. H. (1979). *İşletmeler, KİT'ler ve Kamu Kuruluşları İçin Hizmet İçeri Eğitim El Kitabı*, Ajans Türk Gazetecilik ve Matbaacılık, Ankara.
- Karaçay, T. (2005). *Yarının Okulu İçin Öğretmen*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitimde Yüksek Öğretmen Okulları Deneyimi Sempozyumu.
- Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 21.
- Kaptan, S. (1983). *Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri*, Ankara.
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet Döneminde Dal Öğretmeni Yetiştirme, *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:35,Sayı:1-2.
- Kaya A., Küçük M., Çepni S., Fizik Laboratuvarlarına Yönelik Hazırlanan Bir Hizmet İçeri Eğitim Programının Değerlendirilmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 2004 (2), 89–103
- Kaya, Y. K. (1974). *İnsan Yetiştirme Düzenimiz Politika / Eğitim / Kalkınma*, Nüve Matbaası, Ankara.
- Kızmaz, S. ve Türkmenoğlu, M. (2010). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Öğretmenleri Motive Etme Yeterliliklerini Algı Düzeyleri, I. Eğitim Yönetimi Sempozyumu Bildirileri, <http://www.eyuder.org/eys/9.pdf>, Erişim Tarihi: 05.02.2011.
- Kurşunoğlu, A. ve Tanrıoğlu, A. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumları, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 20.
- Kuş, E. (2009): *Nitel- Nitel Araştırma Teknikleri, Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri Nicel mi? Nitel mi?*, Anı Yayıncılık, Ankara.

- Küçükahmet, L. (1992). *Hizmet İçi Eğitim (Teori ve Uygulamaları)*, Ankara.
- Küçükahmet, L. (1998). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*, Alkım Yayınları, İstanbul.
- Küçükahmet, L. (2007). *Sınıf Yönetimi*, Nobel Yayın ve Dağıtım, Ankara.
- Maaske, R. J. (1955). *Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Hakkında Rapor*, Maarif Basımevi, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı (1968). *Milli Eğitim Hizmetinde Öğretmen ve Eğitim Uzmanları (Durum ve Sorunları)*, XI. Milli Eğitim Şurası, Talim ve Terbiye Başkanlığı Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1975). *Milli Eğitim Reformu Stratejisi*, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı. (1988). *Hizmet İçi eğitim Kuruluş, Gelişme, Faaliyetler*, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1992). *Öğretmen Yetiştirmede Koordinasyon*, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1994). *Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği*, Tebliğler Dergisi, Sayı:2417, <http://hedb.meb.gov.tr/yonetmelik.html>, 29.12.2009’da alınmıştır.
- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (1995a). *Terfi Nedeni Olarak Hizmet İçi eğitim*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (1995b). *Eğitim Öğretim Ekipmanları Envanteri*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (1997). *Milli Eğitim Bakanlığında Program Çalışmaları*, Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı Yayınları 051, Ankara.

- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (2006a). *Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi*, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (2006b). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaptıkları Mesleki Seminer Çalışmalarının Değerlendirilmesi*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Mizell, M. H. (2002). *Shooting for The Sun: The Message of Middle School Reform*, TheEdna M^c Connell Clark Fundation.
- Meriç, G. (2004). *Fen Bilgisi Öğretmeni Yetiştirme Programlarının Örnek Ülkeler Kapsamında Değerlendirilmesi (Türkiye, Japonya, Amerika ve İngiltere Örnekleri)*, Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara.
- Ogan İtmeç, H. (2008). *Profesyonel Kimliğe İlişkin Bir Kariyer Öyküsü: Eğitimci Refet Angın*, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Önen, F., Mertoğlu, H., Saka, M. ve Gürdal, A. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlerin Öğretim Yöntem Ve Tekniklerine İlişkin Bilgilerine Etkisi: Öpyep Örneği, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 3, Sayfa 9-23
- Özdemir, Ç. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Asil Yayın ve Dağıtım, Ankara.
- Özenç Uçak, N. (2000). Sosyal Bilimler ve Kütüphanecilik Alanında Nitel Araştırma Yöntemlerinin Kullanımı, *Bilgi Dünyası*, Sayı: 1 (2), Sayfa 255-279.
- Özmen, F. ve Sönmez, Y. (2007). Değişim Sürecinde Eğitim Örgütlerinde Değişim Ajanlarının Rollerini, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 2, Sayfa 177-198.
- Özkan, R. (2005). Birey ve Toplum Gelişiminde Öğretmenlik Mesleğinin Önemi, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 166.

- Öztürk Akar, E. (2007). Biyoloji Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları ve Gözlemlenen Bölgesel Farklılıklar, *Eğitim ve Bilim*, Cilt 32, Sayı:143.
- Özyürek, L. (1981). *Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği*, Ankara Üniversite Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Saban, A. (2000). Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 145.
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 149, Sayfa 12-18.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Adaylarının Öğretmen Yeterlilikleri Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 26, Sayfa 131-140.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, Sayı:58, Sayfa 40-45.
- Seferoğlu, S. S. (2009). *Yeterlilikler, Standartlar ve Bilişim Teknolojilerindeki Gelişmeler Işığında Öğretmenlerin Sürekli Mesleki Eğitimi*, Eğitimde Yansımalar: IX, Türkiye'nin Öğretmen Yetiştirme Çıkmazı, Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı, Ankara.
- Sönmez, V. (2008). *Program Geliştirmede Öğretmen Elkitabı (14. Baskı)*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 13, Sayı:1, Sayfa 235-250.
- Tavşancıl, E. ve Keser, H. (2001). İnternete Yönelik Likert Tipi Bir Tutum Ölçeği Geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 34(1-2), 45-60.

- Taymaz, H. (1997). *Hizmet İçi Eğitimi, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*, Ankara.
- Tekışık, H. H. (2005). *Öğretmen Adaylarına Ders ve Genç Öğretmenlere Mesaj*, Tekışık Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı, Ankara.
- Tekin S. ve Ayas, A. (2006). Kimya Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Trabzon Örneği, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:31, Sayfa 169-178.
- Türk Dil Kurumu. (2010). Büyük Türkçe Sözlük, Web: <http://tdkterim.gov.tr/bts/>, adresinden 01.01.2010'da alınmıştır.
- Türk Eğitim Derneği. (2009). *Öğretmen Yeterlikleri (1. Basım)*, Ankara.
- Ubuz, B. ve Sarı, S. (2009). Sınıf Öğretmeni Adaylarının İyi Öğretmen Olma ile İlgili Görüşleri, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, Sayfa 53-61.
- Uçar, R. ve İpek, C. (2006). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri. *Yüzcüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:III, Sayı:I.
- Uygun, S. (2007). *Tanıkların Dilinden Bir Dönem Öğretmen Okulları (İlköğretim Okulları ve Köy Enstitüleri)*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Üstüner, M. (2004). Geçmişten Günümüze Türk Eğitim Sisteminde Öğretmen Yetiştirme ve Günümüz Sorunları, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 7.
- Yağcı, E. (2003). Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 9, Sayfa 249-256.
- Yalın, H. İ. (2001). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 150.

Yetim, A. A. ve Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 2, Sayfa 541-550.

Yıldırım, F. (2007). *Öğretmenlerin Hizmet İçi eğitimine Yönelik Uzaktan Eğitim Platformu Tasarımı*, Sakarya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

EKLER

Ek-1: Profesyonel Gelişime ve Profesyonel Gelişimi Etkileyen Etkenlere Yönelik Mülakat Soruları

Mülakat no:	Tarih:
-------------	--------

<p>Kişisel tanıtım</p> <p>Öğretmenlerde Profesyonel Gelişim konusunda bir araştırma yapmaktayım. Bu konuda görüşlerinizin önemli olduğunu düşünüyorum. Sorularına vereceğiniz yanıtlar sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Araştırma raporunda isimleriniz kesinlikle yer almayacaktır. Bu nedenle sorularımı rahatlıkla yanıtlayabilirsiniz.</p> <p>Katkılarınız için çok teşekkür ederim.</p>

BÖLÜM I. GENEL SORULAR
<ul style="list-style-type: none">• Çalıştığınız okul?• Cinsiyet?• Kaç yıllık öğretmensiniz?• Nereden mezunsunuz?• Branşınız?

BÖLÜM II: PROFESYONEL GELİŞİMLE İLGİLİ SORULAR
<ol style="list-style-type: none">1. Size göre, profesyonellik nedir? Hangi meslekler, profesyonel meslektir?2. Öğretmenliğin profesyonel bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?3. Siz, profesyonel gelişimde değişime açık mısınız? Açıksanız, neler

yapıyorsunuz?

4. Okul içi iletişimin, profesyonel gelişime etkisi var mıdır?
 - 4a. Kendi branşınızdaki öğretmenlerle birlikte paylaşım yapabiliyor musunuz, gelişiminiz için bilgi transferi yapabiliyor musunuz? Nasıl?
 - 4b. Kendi branşınız dışında diğer branşlardaki öğretmenlerle birlikte paylaşım yapabiliyor musunuz, gelişiminiz için bilgi transferi yapabiliyor musunuz? Nasıl?
5. Size bilimsel yayınların takip edilmesi, profesyonel gelişimi etkiler mi? Nasıl?
 - 6a. Bilimsel yayınları takip ediyor musunuz? Hangi bilimsel yayınlar takip ediyorsunuz?
 - 6b. Bilimsel yayınları takip edemiyorsanız, neden takip edemiyorsunuz?
6. Hizmet içi eğitim programlarının, gelişiminize katkısı olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
 - 7a. Katıldığınız programların olumsuz yönleri nelerdir?
 - 7b. Katıldığınız programların olumlu yönleri nelerdir?
7. Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin, profesyonel gelişimi etkileyecek sorunlar nelerdir?
8. İyi bir Fen ve Teknoloji öğretmen gelişimi sizce nasıl sağlanabilir?

Ek-2: Profesyonel Gelişime ve Profesyonel Gelişimi Etkileyen Etkenlere Yönelik Ön Uygulama Anketi

Toplanan veriler araştırma dışında başka bir amaçla kullanılmayacaktır. İçtenlikle Verdiğiniz Cevaplar ve Katılımınız İçin Teşekkürler...

Cinsiyet: Kadın Erkek

Mezun olduğu fakülte/bölüm:

Hizmet yılı: 0-5 6-10 11-15 16 -20 20 ve üstü

Yararlanıldığı Hizmet içi eğitim sayısı:

Çalıştığınız okul:

Aşağıda verilen ifadeleri okuyarak, Lütfen size en uygun düzeyi işaretleyiniz		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Profesyonel gelişim için değişim gereklidir.	5	4	3	2	1
2.	Sık sık yapılan müfredat değişikliği öğretmenlerin profesyonel gelişimini engeller.	5	4	3	2	1
3.	Katıldığım hizmet içi eğitim programlarına ayrılan zaman yeterliydi.	5	4	3	2	1
4.	Hizmet içi eğitim programlarının uzman kişiler tarafından verilmesi profesyonel gelişime katkı sağlar.	5	4	3	2	1
5.	Bilimsel gelişmeleri takip etmem, profesyonel gelişimi olumlu yönde etkiler.	5	4	3	2	1
6.	Kişinin sevdiği işi yapması, profesyonel gelişimini olumlu yönde etkiler.	5	4	3	2	1
7.	Profesyonel gelişimim için gerekli olan harcamalardan kaçınmam.	5	4	3	2	1
8.	Profesyonel gelişimde değişime açık olduğumu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
9.	Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken, sosyal ve kültürel etkinlikler de düzenlenmelidir.	5	4	3	2	1
10.	Profesyonel gelişim için bireyin istekli olması gerekir.	5	4	3	2	1
11.	Öğretmenlik, profesyonel bir meslektir.	5	4	3	2	1
12.	Hizmet içi eğitim programları branşlara yönelik hazırlanmaktadır.	5	4	3	2	1

Aşağıda verilen ifadeleri okuyarak, Lütfen size en uygun düzeyi işaretleyiniz		Kesinlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
13.	Bu güne kadar katıldığım hizmet içi eğitim programlarında öğretmenler aktif durumdaydı.	5	4	3	2	1
14.	Profesyonel gelişimin gerçekleşmesi için meslekte en az 5–6 yıl deneyim gereklidir.	5	4	3	2	1
15.	Hizmet içi eğitim programlarının verildiği mekânların fiziksel koşulları uygundu.	5	4	3	2	1
16.	Katıldığım hizmet içi eğitim programları, mesleki gelişimime katkıda bulunuyor.	5	4	3	2	1
17.	Profesyonel gelişim için okul ve okul çevresinin sosyo-ekonomik yapısını tanımak faydalıdır.	5	4	3	2	1
18.	Bilimsel yayınların öğretmenlerin anlayabileceği sadelikte yayımlanması, öğretmenlerin profesyonel gelişimini katkı sağlar.	5	4	3	2	1
19.	Profesyonel gelişim için; bireyin yaptığı işten yeterince para kazanması gerekir.	5	4	3	2	1
20.	Laboratuvar kullanma yeterliliği düşük olan kişinin, profesyonel gelişimi olumsuz yönde etkilenir.	5	4	3	2	1
21.	Öğretmenlerin profesyonel gelişim başarıları ödüllendirilmelidir.	5	4	3	2	1
22.	Okullardaki materyal eksikliği öğretmenlerin profesyonel gelişimini engeller.	5	4	3	2	1
23.	Profesyonel gelişim bir süreçtir.	5	4	3	2	1
24.	Hizmet içi eğitim programları öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda hazırlanmaktadır.	5	4	3	2	1
25.	Profesyonel gelişimim, diğer meslektaşlarımda da profesyonel gelişimlerine katkı sağlayacaktır.	5	4	3	2	1
26.	Okul içi iletişimin, profesyonel gelişimime etkisi olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
27.	Profesyonel gelişim öğretmenlik mesleğinin yalnızca ilk yıllarında gereklidir.	5	4	3	2	1
28.	Profesyonel gelişim için öğretmenlere yönelik kitap, dergi ve süreli yayınlar yayımlanmalıdır.	5	4	3	2	1
29.	Öğretmen adaylarına verilecek nitelikli bir eğitim profesyonel gelişimi için yeterlidir.	5	4	3	2	1
30.	İdareciler öğretmenlerin gelişimine yeterli destek vermektedir.	5	4	3	2	1
31.	Hizmet içi eğitim programlarının sonunda öğretmenlerin program hakkındaki görüşleri alınmalıdır.	5	4	3	2	1
32.	Okuldaki meslektaşlarımla bilgi alışverişinde bulunurum.	5	4	3	2	1

Aşağıda verilen ifadeleri okuyarak, Lütfen size en uygun düzeyi işaretleyiniz	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
33. Hizmet içi eğitim programları sonunda öğretmenlerden bir ürün (model, fikir, maket veya proje önerisi gibi) geliştirmelerinin istenmesi, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine katkıda bulunacaktır.	5	4	3	2	1
34. Nitelikli bir eğitim almış öğretmen adayının mesleği boyunca kendisini geliştirmesi de gereklidir.	5	4	3	2	1
35. Öğretmen olarak kendimi sürekli geliştirdiğime inanıyorum.	5	4	3	2	1

Ek-3: Profesyonel Gelişime ve Profesyonel Gelişimi Etkileyen Etkenlere Yönelik Anket

Bu anket öğretmenlerin profesyonel (mesleki) gelişimlerine yönelik yaklaşımlarını belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. **Bu çalışmada elde edilecek veriler, araştırma kapsamından başka bir amaçla kullanılmayacaktır.** İçtenlikle vereceğiniz cevaplar ve katılımınız için teşekkür ederim...

Volkan Hasan Kaya
Ahi Evran Üniversitesi

BÖLÜM I. GENEL SORULAR

1-Cinsiyet: Kadın Erkek

2-Mezun olduğunuz fakülte/bölüm:

Fizik Kimya Biyoloji Fen Bilgisi Diğer

3-Hizmet yılınız:

0-5 6-10 11-15 16 -20 20 ve üstü

4-Şimdiye kadar katıldığınız Hizmet içi eğitim sayısı:

5-Çalıştığınız okul:

Aşağıda verilen ifadeleri okuyarak, Lütfen size en uygun düzeyi işaretleyiniz		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Profesyonel gelişim için değişim gereklidir.	5	4	3	2	1
2.	Katıldığım hizmet içi eğitim programlarına ayrılan zaman yeterliydi.	5	4	3	2	1
3.	Hizmet içi eğitim programlarının uzman kişiler tarafından verilmesi profesyonel gelişime katkı sağlar.	5	4	3	2	1
4.	Bilimsel gelişmeleri takip etmem, profesyonel gelişimi olumlu yönde etkiler.	5	4	3	2	1
5.	Kişinin sevdiği işi yapması, profesyonel gelişimini olumlu yönde etkiler.	5	4	3	2	1
6.	Profesyonel gelişimim için gerekli olan harcamalardan kaçınmam.	5	4	3	2	1
7.	Profesyonel gelişimde değişime açık olduğumu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
8.	Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken, sosyal ve kültürel etkinlikler de düzenlenmelidir.	5	4	3	2	1
9.	Profesyonel gelişim için bireyin istekli olması gerekir.	5	4	3	2	1
10.	Öğretmenlik, profesyonel bir meslektir.	5	4	3	2	1
11.	Hizmet içi eğitim programları branşlara yönelik hazırlanmaktadır.	5	4	3	2	1
12.	Bu güne kadar katıldığım hizmet içi eğitim programlarında öğretmenler aktif durumdaydı.	5	4	3	2	1
13.	Profesyonel gelişimin gerçekleşmesi için meslekte en az 5-6 yıl deneyim gereklidir.	5	4	3	2	1
14.	Hizmet içi eğitim programlarının verildiği mekânların fiziksel koşulları uygundu.	5	4	3	2	1
15.	Katıldığım hizmet içi eğitim programları, mesleki gelişimime katkıda bulunuyor.	5	4	3	2	1
16.	Bilimsel yayınların öğretmenlerin anlayabileceği sadelikte yayımlanması, öğretmenlerin profesyonel gelişimini katkı sağlar.	5	4	3	2	1
17.	Laboratuvar kullanma yeterliliği düşük olan kişinin, profesyonel gelişimi olumsuz yönde etkilenir.	5	4	3	2	1
18.	Öğretmenlerin profesyonel gelişim başarıları ödüllendirilmelidir.	5	4	3	2	1
19.	Profesyonel gelişim bir süreçtir.	5	4	3	2	1
20.	Profesyonel gelişimim, diğer meslektaşlarımda da profesyonel gelişimlerine katkı sağlayacaktır.	5	4	3	2	1

Aşağıda verilen ifadeleri okuyarak, Lütfen size en uygun düzeyi işaretleyiniz		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
21.	Okul içi iletişimin, profesyonel gelişimime etkisi olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
22.	Profesyonel gelişim öğretmenlik mesleğinin yalnızca ilk yıllarında gereklidir.	5	4	3	2	1
23.	Öğretmen adaylarına verilecek nitelikli bir eğitim profesyonel gelişimi için yeterlidir.	5	4	3	2	1
24.	Hizmet içi eğitim programlarının sonunda öğretmenlerin program hakkındaki görüşleri alınmalıdır.	5	4	3	2	1
25.	Okuldaki meslektaşlarım ile bilgi alışverişinde bulunurum.	5	4	3	2	1
26.	Nitelikli bir eğitim almış öğretmen adayının mesleği boyunca kendisini geliştirmesi de gereklidir.	5	4	3	2	1
27.	Öğretmen olarak kendimi sürekli geliştirdiğime inanıyorum.	5	4	3	2	1

Ek- 4: Enstitü İzin Belgesi



T.C.
AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : B.30.2.AEÜ.0.40.00.00/ 22
Konu : Yüksek Lisans Tez Çalışması

23.02.2010

İLGİLİ MAKAMA

İlgi : Öğrenci V. Hasan KAYA'nın 22.02.2010 tarihli dilekçesi

Enstitümüz İlköğretim Fen Bilgisi Eğitimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 081021006 numaralı öğrencisi V. Hasan KAYA, "Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Profesyonel Gelişimlerini Etkileyen Faktörler" konulu yüksek lisans tez çalışması için iliniz bünyesinde görev yapmakta olan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerine yönelik bir anket çalışması yapmayı planlamaktadır.

Öğrencimizin ilgili çalışmayı yapabilmesi için gerekli kolaylığın gösterilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.


Doç. Dr. Nadir DEMİREL
Enstitü Müdürü

EK : 1 Adet Anket Formu

Ek- 4: Nevşehir Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi



T.C.
NEVŞEHİR VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

002674

02 MAR 2010

Sayı : B.08.4.MEM.4.50.00.01/51-

Konu : Anket Uygulama İzni

VALİLİK MAKAMINA NEVŞEHİR

- İlgi : a) 28/02/2007 tarih ve B.08.0.EGD.0.33.05.311.311/1084 sayılı Makam kararı ile yürürlüğe giren "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Ve Kurumlarında Yapılacak Araştırma Ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin Ve Uygulama Yönergesi"
b) Ahi Evran Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 23.02.2010 tarih ve 22 sayılı yazısı. B.30 .2.ERC.0.70.72.00/500 1864 0003 sayılı yazısı.
c) Valilik Makamının 04/04/2009 tarih ve B.08.4.MEM.4.08.00.010-255/ 5944 sayılı kararı.
d) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme Komisyonunun 26/02/2010 tarihli Araştırma Değerlendirme Formu (Form :2).

İlgi (b) yazı ile Ahi Evran Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Fen Bilgisi Eğitimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi V.Hasan KAYA HİMİZ Merkez ve İlçelerdeki İlköğretim Okullarında görev yapan Fen ve Teknoloji öğretmenlerine " **Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Profesyonel Gelişimlerini Etkileyen Faktörler** " konulu anket çalışması yapmayı talep etmektedir.

Yapılması istenilen anket çalışmalarına ilişkin formlar, İlgi (a) yönerge hükümleri doğrultusunda ilgi (c) olur ile oluşturulan komisyon tarafından incelenerek düzenlenen ilgi (d) Araştırma Değerlendirme Formunda "28/02/2007 tarih ve B.08.0.EGD.0.33.05.311.311/1084 sayılı Makam kararı ile yürürlüğe giren "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Ve Kurumlarında Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi"ne göre, uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir." denilmekte olup, söz konusu anketin yapılması, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatılmamak şartıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.


Harun FATSA

Millî Eğitim Müdürü

OLUR
02/03/2010



İbrahim Süha KARABORAN
Vali u.
Vali Yardımcısı

Nevşehir İl Millî Eğitim Müdürlüğü: Yeni Kayseri Cad. Hükümet Köşkü Kat:2-3
Tel: 0384 2137933-34-35 Fax: 0384 2132068. Strateji Geliştirme Ml.Yd:156, BÜre:158
E-posta:nevsehirmem@meh.gov.tr Web : nevsehir.meh.gov.tr



ÖZGEÇMİŞ

Doğum tarihi	29.06.1986
Doğum yeri	Avanos/Nevşehir
Lise (2001-2004)	Nevşehir Anadolu Lisesi
Lisans (2004-2008)	Gazi Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi Öğretmenliği
Yüksek Lisans	Ahi Evran Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Fen Bilgisi Eğitimi
Yabancı Dil	İngilizce