

ISSN: 3023-4778

Okul Yöneticilerinin Mesleki Gelişim Seminerlerine İlişkin Görüşleri

Fatma Özdemir

fatmaozdemir16@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Gülüşan Kaya

kayagulusan1706@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Selçuk Yıldırım

selcukyildirim747@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Leyla Yalancı Turan

leymeysen82@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Özet

Bu çalışma, Ankara'nın Sincan ilçesindeki devlet okullarındaki 10 yöneticinin, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda (anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise) düzenlenen mesleki gelişim eğitim seminerlerine ilişkin görüşlerini incelemektedir. Araştırmanın amacı, yöneticilerin bu seminerler hakkında oluşturduğu algıları belirlemektir. Nitel araştırma yöntemi kullanılan bu çalışmada, veriler içerik analizi tekniği ile incelenmiştir. Yöneticiler, mesleki gelişim seminerlerinin öğretmenlere gerçek anlamda ışık tutması, deneyim paylaşımına yer verilmesi, uzmanlar tarafından yürütülmesi, güncel konular üzerine tartışma odaklı ve paylaşımcı bir içeriğe sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Yönetici, Mesleki Gelişim Semineri.

School Administrators' Opinions on Professional Development Seminars

Abstract

This study focuses on evaluating the impact of professional development training seminars conducted at educational institutions under the Ministry of National Education (covering kindergarten, primary, middle, and high schools) on teachers, as perceived by school administrators. The research employs qualitative methodology and engages 10 administrators from public schools in Ankara's Sincan district as its participants. Data in this study were analyzed using the content analysis technique. The findings suggest that administrators have specific expectations from these professional development seminars. They believe that these seminars should effectively enlighten teachers, be fully beneficial to administrators, incorporate real-life experiences, be conducted by specialists, include current issues in a discussion-based and collaborative format, and be executed with a serious approach.

Keywords: Education, Administrator, Professional Development Seminar.

GİRİŞ

Geçmişten bugüne kadar öğretmen yetiştirme uygulamaları geliştirilmiştir. Günümüzde nitelikli öğretmen yetiştirmek amacıyla birçok araştırma ve uygulama yapılmaktadır. Ancak konuyla ilgili konuların anlaşılması ve altında yatan nedenlerin bulunabilmesi, gelecekte yapılacak çalışmaların daha dikkatli planlanabilmesi açısından geçmişte yapılan çalışmaları bilmek önemlidir. Bu konuyla ilgili dönemi incelediğimizde, Osmanlı döneminde çocukların eğitimine genel olarak çok önem verildiğini (dini kurumlar ve ordu tarafından görevlendirilenlere daha fazla ayrıcalıklar verildiğini) görürüz. İlk yıllarda (13. yüzyıl) okul öncesi öğretmenleri için özel programların oluşturulduğuna inanılmaktadır. 1824 yılında İstanbul'da, iki yıl sonra ise bütün şehirlerde erkekler için zorunlu hale getirildi (Akyüz, 1999). Bu dönem aynı zamanda ortaokul öğretmenlerine yönelik çeşitli uygulamaları da beraberinde getirmiştir. Zira kaynaklar, bu dönemde eğitimin toplumun geneline yayıldığını ve daha

erişilebilir hale geldiğini, reformların etkisiyle eğitim sisteminin neredeyse tamamının Batı etkisi altında yeniden yapılanmasına yol açtığını göstermektedir.

Medreselerin beklentileri tam olarak karşılayamadığı 19. yüzyılda Osmanlı Devleti eğitimi ikinci plana atmış, askeriyesini geliştirmek ve Batı'ya yeni uygulamalar getirmek için yeni uygulamalar arayışına girmiştir (Aşkın, 2017). Bu durumdan dolayı Osmanlı hükümeti, Türdislihane-i-Bahr-i-Humayun, Bouboudislihane-i-Beli Humayun, Muzqa-i-Humayun gibi teknik okulların yanı sıra askeri okullar ve tıp okulları da kurdurdu. Bu okullarda öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ortaöğretim okulları açılmaktadır. Çünkü bu dönemde medrese eğitimi alan çocukların ihtisas gerektiren bu okullara gidecek kadar yeterli görülmemeleridir.

Ortaokulların açılmasının bir diğer amacı, devlet kurumlarındaki değişimlere uygun insan kaynağının geliştirilmesidir (Can & Köse, 2015). Bu amaçla, ortaokul öğretmenlerine olan ihtiyaç, tarihsel olarak çeşitli eğitim kurumları aracılığıyla karşılanmıştır. 1848 yılında Ortaokul Öğretmen Okulu Darrum al-Rimini Rushdi tarafından kurulmuş, daha sonra Dârümuallimin-i Sıbyan (1868), Dârümuallimat (1870), Dârümuallimin-i Âliye (1891-187) gibi okullar da lise seviyesinde öğretmen yetiştirmeye başlamıştır. Ayrıca, Ana Muallim Mektebi (1913) de öğretmen yetiştirme amacıyla açılmıştır. 20. yüzyılın ilerleyen dönemlerinde, öğretmen ihtiyacının hızla artmasıyla birlikte öğretmen yetiştiren okulların sayısı neredeyse iki katına çıkmıştır (Karagözoğlu, Arıcı, Bülbül & Çoker, 1993).

Cumhuriyet'in başlangıcıyla birlikte, 1925'lerde Darulmualliminler muallim okulu olarak faaliyet göstermeye başlamış ve 1935'lerde öğretmen okulu olarak değiştirilmiştir. Ancak, ihtiyaç duyulan öğretmen sayısına ulaşmak mümkün olmamıştır. Bu dönemde, Tevhid-i Tedrisat kanunu çıkarılarak öğretmenlik mesleği resmi bir statü kazanmıştır. Ne var ki, dönemin bakanı, öğretmenliği uzmanlık gerektiren bir meslek olarak tanımlamış olmasına rağmen, herkesin kolayca yapabileceği bir uygulama olarak gördüğünden, istenen seviyeye ulaşamamıştır (Akyüz, 2004).

1930'lara gelindiğinde, öğretmen yetiştiren okulların zamanı 6 yıl olarak düzenlenmiştir (3 yıl olan ilk dönem ve 3 yıl olan mesleki dönem). Daha sonra, ilk dönem kapatılarak, ortaokuldan bu kuruma öğretmen adayları alınmıştır. 1940'larda, Köy Enstitüleri ülkenin çeşitli yerlerinde açılmış, bu enstitülerde nazari derslere öncelik verilirken diğer derslere çok fazla önem verilmemiştir. Ancak, çok partili hayata geçildiğinde, bu enstitüler siyasetçiler tarafından suçlanmış ve 1950'lerde kapatılmıştır. 1953'te, ilk öğretmen okulları 6 yıl ilkök ve 3 yıl ortaokul şeklinde eğitim vermiştir. 1974-76 tarihlerinde, öğretmen yetiştirilmesi amacıyla 2 yıllık eğitim enstitüleri açılmış ve bu kurumların sayısı yaklaşık elliye ulaşmıştır. Ancak, 1976'da bu kurumların sayısı otuza kadar düşmüştür (Abazoğlu, Yıldırım & Yıldızhan, 2016).

Bu enstitüler daha sonra üniversiteye bağlı 2 yıllık eğitim sağlayan yüksekokullara dönüştürülmüştür. Zaman içinde bu yüksekokullar, dört yıllık sınıf öğretmenliği eğitimi veren eğitim fakültelerine evrilmiştir. Başlangıçta yüksek sanat okullarında çıraklık eğitimi verilen okullar, eğitim fakültelerine bağlanmıştır. Daha sonra, ilk ve ortaokullarda öğretmen yetiştirmeyi amaçlayan eğitim fakülteleri oldukça

yaygınlaştırılmıştır. Günümüzde ise hemen hemen her ilde bir eğitim fakültesi bulunmaktadır.

Eğitim sisteminin en kritik ve temel unsurlarından biri öğretmenlerdir. Devletlerin kalkınmasında, toplum içinde barış ve refahın sağlanmasında, yetkin insan gücünün oluşturulmasında, kültürümüzün, milli ve örfi değerlerimizin gelecek nesillere aktarılmasında, gençlerin hayata hazırlanmasında hayati bir rol üstlenirler. Öğretmenlik mesleği, temelde çevreye, insanlığa, vatan-millet birliğine hayırlı bireyler yetiştirme sanatı olarak kabul edilir ve gerçek mimarlar olarak saygı görürler (Bozbayındır, 2015). Bu nedenle, geçmişten günümüze kadar öğretmenlere duyulan saygı her zaman yüksek seviyelerde olmuştur (Eskicumalı, 2002).

Öğretmenliğin yalnızca öğretmenlikten sorumlu bir meslek olduğunu açıklamak yeterli değildir. Öğretmek; iş bilgiyi başkalarına aktarmak değil, verilen bilginin eyleme dönüştürülmesini sağlamaktır. Bu meslek dünyanın en eski mesleklerinden biri olarak kabul ediliyor. Bu sebeple, öğretme faaliyeti insanın varoluşuyla ortaya çıkmıştır (Karataş, 2020). Tarihin sayfalarına derinlemesine baktığımızda, uzun yıllar boyunca öğretmenlik, çocuk bakımı ve bakımı konusunda giriş seviyesi bir meslek olarak görülmüştür. Daha sonra sosyal yaşamı desteklemek için bu mesleğe ihtiyaç duyuldu. Günümüzde dünyanın birçok ülkesinde uzmanlık bilgisi gerektiren bir meslek olarak tanımlanmaktadır (Alkan & Hacıoğlu, 1995). Öğretmen yetiştirmeye yönelik yapılan araştırmalar dikkate alındığında, literatür taraması sonrasında elde edilen fikirler çerçevesinde araştırmanın ana sorusu aşağıdaki gibidir:

- "Yöneticilerin mesleki gelişim seminerlerinde öğrenmeye ilişkin görüşleri nelerdir?"

Literatür taraması sonrasında elde edilen fikirler çerçevesinde çalışmanın ana sorusu şu şekilde bulunmuştur:

- "Yöneticilerin mesleki gelişim seminerlerine ilişkin görüşleri nelerdir?"

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, mesleki gelişim seminerlerine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerini belirlemektir. Anasınıfı, ilkököl ve ortaokullarda zorunlu olan ileri eğitim seminerlerinin ihtiyaçlar doğrultusunda hazırlanabilmesi ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için okul yönetiminin görüşlerinin alınması önemlidir. Bu kapsamda Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda (anaokulu-ilkokul-ortaokul ve lise) yönetici olan öğretmenlerin gerçekleştirilen mesleki gelişim seminerlerinin yöneticiler üzerinde oluşturduğu düşüncelere yer verilmesi amaçlanmıştır.

Okul yöneticilerinin mesleki seminerler bağlamındaki eksikliklerinin düzeltilmesi, önerilerinin geliştirilmesi için neler yapılması gerektiği ortaya çıkarılacaktır. Bu anlamda değişen eğitim sisteminde daha sağlam, etkili ve başarılı çalışmaları konulabilmesi için mesleki seminer çalışmalarının çok iyi irdelenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda çalışmanın günümüzde kariyer geliştirme çalışmalarının uygulama ilkelerini göstererek etkililik düzeyini göstermesi açısından önemli olduğu

düşünülmektedir. Son olarak çalışma gelecek çalışmalara ışık tutması anlamında kaynak teşkil etmektedir.

Öğretmenlik mesleğini tanımlamaya yönelik yaklaşımlardan biri terimi oluşturan alt terimlerin anlamıyla başlamaktır: “meslek” ve “öğretmen”. Öğretmen, eğitim alanında eğitim ve öğretim hizmeti veren kişidir. Bu mesleğin sosyal, ekonomik, bilimsel ve teknik yönleri vardır. Bireysel ve toplumsal yaşamda gerekli iş bölümünün bir sonucu olarak ortaya çıkan uzmanlaşmış bir olgudur. Bu çaba aynı zamanda özel bir eğitim gerektirir. Bu meslek genel olarak bu alt terimlerin anlamlarına göre tanımlanabilir. Bu durumdan yaklaşıldığında öğretmenlik mesleği: “Eğitim alanıyla ilgili kültürel, sosyal, ekonomik, bilimsel ve teknik yönleri olan, akademik araştırma ve alana özgü bilgi ve becerilere dayalı mesleki eğitim gerektiren bir uzmanlık alanıdır” (Alkan & Hacıoğlu, 1995).

Öğretmenlik mesleğini tanımlamaya yönelik yaklaşımlardan biri, Sayın Atatürk'ün belirttiği gibi: “Cehaletle mücadelede gerçek zafere ulaşmış olanların ve buna inananların mesleğidir” (Alkan & Hacıoğlu, 1995). Bu genel tanımın ardından öğretmenlik mesleğinin güncel hukuki tanımına da yer verilmelidir. Bu durum, 1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Temel Eğitim Kanunu'nun 43'üncü maddesinde de yer almakta olup, bu kanunun bazı hükümleri 1983 yılında 2842 sayılı Öğretmenlik Mesleği Kanunu ile değiştirilmiştir.

YÖNTEM

Bu çalışma, MEB'e bağlı kurumlarda (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) düzenlenen mesleki gelişim eğitim seminerlerinin yöneticiler üzerinde yarattığı algıyı belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, yöneticilerin görüşlerine dayalı olarak bu seminerlerin etkilerini saptamayı hedeflemektedir. Verilerin değerlendirilmesi için nitel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Nitel araştırma, sosyal olayları ve olguları bağlam içinde incelemeyi ve anlamayı amaçlayan bir yaklaşımı temsil eder (Yıldırım & Şimşek, 2018).

Çalışmada, yöneticilerin mesleki gelişim seminerlerine ilişkin algılarını ve deneyimlerini daha derinlemesine anlamak amacıyla görüşme tekniğini kullanmıştır. Görüşmeler aracılığıyla yöneticilerin bu seminerlerin etkileri, faydaları ve zorlukları hakkındaki görüşleri toplanmıştır. Bu yaklaşım, araştırma sorularına daha kapsamlı ve derinlemesine cevaplar sağlamak için uygun bir yöntemdir. Nitel araştırma, katılımcıların deneyimlerini ve duygusal tepkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olur ve araştırmanın niteliğine odaklanır.

Çalışma Grubu

Araştırma sürecindeki görüşmeler için seçilen çalışma grubu, kolay erişim temelli örneklem alma yöntemi ile tespit edilmiştir. Niteliksel örneklem, rasgele seçim yerine özel amaçlar doğrultusunda seçilir (Creswell & Plano Clark, 2017). Bu çerçevede, araştırmanın katılımcıları Ankara'nın Sincan bölgesindeki devlet okullarında hizmet veren 10 yöneticiden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik bilgileri şu şekildedir:

Tablo 1. Katılımcıların demografik dağılımları

od	insiyet	C	Görev	aş	Y	Ö	O	idem	K	Ku
					ğrenim durumu		kul türü		rumda hizmet süresi	
1	adın	K	Müdür		3 sans Mezunu	Li	Ortaokul	O 1-15	1 yıl	1-3
2	rkek	E	Müdür	Yr.	4 sans Mezunu	Li	Ortaokul	O 6-20	1 yıl	4-7
3	adın	K	Müdür	Yr.	3 sans Mezunu	Li	Ortaokul	O 6-20	1 yıl	1-3
4	rkek	E	Müdür		3 sans Mezunu	Li	Okul Öncesi	O 1 ve üstü	2 yıl	1-3
5	adın	K	Müdür		4 sans Mezunu	Li	Lise	L 6-20	1 yıl	4-7
6	rkek	E	Müdür		4 yüksek Lisans Mezunu	Y	İlkokul	İl 1 ve üstü	2 yıldan az	1
7	adın	K	Müdür	Yr.	4 yüksek Lisans Mezunu	Y	Ortaokul	O 6-20	1 yıldan az	1
8	rkek	E	Müdür		4 sans Mezunu	Li	Ortaokul	O 1-15	1 yıl	1-3
9	adın	K	Müdür	Yr.	4 sans Mezunu	Li	Ortaokul	O 1 ve üstü	2 yıl	4-7
10	adın	K	Müdür	Yr.	3 sans Mezunu	Li	İlkokul	İl 6-20	1 yıl	4-7

Araştırmaya katılan 10 yöneticinin cinsiyet dağılımı, yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen bilgilere göre 4 erkek ve 6 kadın olarak belirlenmiştir. Pozisyonlarına bakıldığında, 5'i okul müdürü, 5'i müdür yardımcısıdır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde 2'si yüksek lisans, diğerleri lisans mezunudur. Yaş dağılımı ise 4 kişi 31-40, diğerleri 41-50 yaş aralığında yer almaktadır. Görev yaptıkları kurum türleri; 6'sı ortaokul, 2'si ilkokul, 1'i lise ve 1'i okul öncesi kurum olarak tespit edilmiştir. Kıdemlerine göre dağılım; 5 yönetici 16-20 yıl, 3 yönetici 21 yıl ve üzeri, 2 yönetici ise 11-15 yıl arasında değişmektedir. Ayrıca, mevcut görev süreleri; 4 kişi 1-3 yıl, 4 kişi 4-7 yıl, 2 kişi ise 1 yıldan daha az olarak belirlenmiştir. Katılımcıların görüşlerinin daha etkin analiz edilebilmesi için her birine özel kodlar atanmıştır. Elde edilen bulgular, oluşturulan temalar doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Yarı yapılandırılmış görüşmeler, sabit seçeneklerin ötesinde, konuya derinlemesine dalma fırsatı sunar (Karasar, 2018). Bu prensiplere dayanarak, görüşme formunun hazırlanması sürecinde, geçerlik çalışmalarından elde edilen bilgilerle açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Görüşmeler, katılımcıların tercih ettikleri zaman ve günlerde yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem, katılımcıların rahatça ifade edebilmeleri için uygun bir ortam sağlamıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler, öncelikle içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Niteliksel araştırmalarda elde edilen veriler genellikle iki ana yöntemle değerlendirilir: tanımlayıcı analiz ve içerik analizi. Bu çalışmada içerik analizi süreci, dört temel adıma dayanmaktadır: verilerin kodlanması, temaların belirlenmesi, kod ve temalara göre verilerin sınıflandırılması ve sonuçların yorumlanması (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu adımlar, verilerin detaylı ve sistematik bir şekilde analiz edilmesini sağlar.

Bu bölümde, araştırmada yer alan yöneticilerin yarı yapılandırılmış görüşme formundaki yanıtları değerlendirilmektedir. Katılımcıların ifadeleri, araştırmanın ana çerçevesi ve sorularının bağlamında analiz edilip, önemli bulgular ve temalar bu kapsamda incelenmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bu aşamasında veri toplama araçlarından elde edilen bilgilerden yola çıkılarak bulgulara yer verilmiştir.

Mesleki Gelişim Seminerinin Yöneticilere Göre Ne İfade Ettiğine Dair Yöneticilerin Görüşleri

Katılımcı yöneticilerin gelişim seminerlerinin anlamı ve önemi hakkındaki görüşleri incelendiğinde, bu tür eğitimlerin genellikle kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen, çağdaş trendlerle uyum sağlama, yeni bilgiler edinme, üretkenlik ve bilgi paylaşımını teşvik eden faaliyetler olarak algılandığı görülmektedir. Yöneticilerin bu konudaki spesifik görüşleri aşağıda detaylandırılmıştır:

- K2: *"Bu tür etkinlikler, yeniliğe açıklık, bireysel gelişim, çağdaş trendlere uyum ve kalitenin artırılması açısından önemli."*

- K4: *"Alanında uzman kişilerin yeniliklere açık kalmasını sağlamak amacıyla düzenlenen programlar olarak görüyorum. Bu, onların mesleklerinde yeterli olduğunun bir göstergesi."*

- K10: "Belirli bir meslek dalında çalışmalarını değerlendirme, yeni bilgiler üretme ve paylaşma, güncel gelişmelerden haberdar olma fırsatları olarak görüyorum."

Yeniden ifade edilen bu görüşler, katılımcıların gelişim seminerlerine dair algılarını açıkça ortaya koyuyor ve bu seminerlerin onların profesyonel pratiklerine nasıl katkıda bulunduğunu göstermektedir. Bu tür geri bildirimler, seminerlerin etkinliğini ve eğitim süreçlerindeki rolünü daha iyi anlamak için önemlidir. Katılımcılar tarafından vurgulanan farklı bakış açıları, bu tür etkinliklerin geniş yelpazedeki faydalarını ve etkilerini gözler önüne sermektedir.

Mesleki Gelişim Seminerlerinin Avantaj ve Dezavantajları Konusunda Yöneticilerin Görüşleri

Katılımcı yöneticiler, mesleki gelişim seminerlerinin bir dizi avantaj sunduğunu belirtmişlerdir. Bu avantajlar arasında, mesleki bilgi ve birikimin güncellenmesi, yeniliklere hızla uyum sağlama, öğretmenlerin eğitim becerilerini ve bilgilerini geliştirme, öğrencilerin öğrenme kalitesini artırma, öğretmenlerin kendi kendilerini değerlendirme ve eksiklerini giderme fırsatları sayılmaktadır. Ayrıca, bazı öğretmenler bu seminerleri, meslektaşlarıyla sosyal etkileşim ve paylaşımın gerçekleştiği önemli toplantılar olarak görmektedirler. Yöneticilerin bu konudaki detaylı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

K2: "Bunların bir dezavantajını görmüyorum. Esas avantajı, mesleki bilgi ve deneyimlerimizi yenilemek olarak ifade edebilirim."

K5: "Öğretmenlerin öğretim becerilerini ve bilgi birikimlerini geliştirerek, öğrencilerin öğrenme kalitesini yükseltmeleri ve sürekli öğrenen, araştıran profesyoneller haline gelmeleri kendi ellerinde."

K8: "Bu seminerleri avantajlı buluyorum çünkü öğretmenlerin kendi değerlendirmelerini yapmalarını ve eksikliklerini gidermelerini sağlıyor."

Yöneticilerin bazıları, mesleki gelişim seminerlerinin bazı dezavantajlarını da dile getirmişlerdir. Bu dezavantajlar arasında seminer süresinin uzun olması, ağırlıklı olarak teorik bilgilerin sunulması, öğretmenlerin etkinlikte pasif kalmaları, seminer içeriğinin etkinlik odaklı olmaması, öğretmenlerin bu tür seminerlere karşı gösterdikleri isteksizlik ve seminerlerin beklenen eğitim düzeyini sağlamaması gibi eleştiriler yer almaktadır. Yöneticilerin bu konudaki detaylı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

- K5: "Dezavantajları arasında, çoğunlukla teorik bilgiler içermeleri, öğretmenlerin pasif kalmaları, katılım düzeylerinin düşük olması, kısa süreli olmaları, uygulamalı etkinliklerden yoksun olmaları ve kazanılan bilgi veya becerilerin genellikle uygulamaya yansımaya yer alıyor. Bu durum, öğretmenlerin genellikle bu etkinliklere katılmak konusunda isteksiz olmalarına yol açıyor."

Okul Yöneticilerinin Mesleki Gelişim Seminerlerine İlişkin Görüşleri

Bu görüşler, mesleki gelişim seminerlerinin yanı sıra, bu etkinliklerin etkinliğini ve katılımcılar üzerindeki etkisini artırmak için göz önünde bulundurulması gereken bazı önemli noktaları ortaya koyuyor.

Mesleki Gelişim Seminerini Gerekliliği Konusunda Yöneticilerin Görüşleri

Öğretmenlerin mesleki gelişim seminerlerinin gerekli olup olmadığına ait görüşleri araştırıldığında, tüm öğretmenlerin bu tür çalışmaları gerekli bulduğu görülmektedir. Bu görüşler arasında; mezuniyetten sonra edinilen bilgilerin eksik, modası geçmiş veya yetersiz kalmasının giderilmesi, sınıf içi öğretim uygulamalarının ve öğrencilerin öğrenme kalitesinin artırılması, öğretmenlerin profesyonelliğinin geliştirilmesi ve bütünsel olarak öğretmenlerin gelişimine katkıda bulunması gibi unsurlar bulunmaktadır. Yöneticilerin bu konudaki detaylı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

K2: "Evet, bilginin sürekli yenilenmesi gerektiğine inanıyorum. Mesleki olarak kendimizi yenilemek ve değişen çağa ayak uydurabilmek için yapılan seminerler gereklidir."

K8: "Evet, özellikle teknolojiyle büyüyen çocukların alguları ve davranışları çok farklı olduğundan, öğretmenlerin de bu değişime uyum sağlaması ve gelişmesi gerekiyor. Genellikle ihtiyaç duyulan şey, öğrenci ile iletişimidir."

Bu görüşler, yöneticilerin mesleki gelişim seminerlerinin önemini ve bu tür eğitimlerin öğretmenlerin sürekli değişen eğitim ortamında güncel kalmalarını nasıl desteklediğini açıkça ortaya koyuyor.

Mesleki Gelişim Seminerlerinden Beklentilere Dair Yöneticilerin Görüşleri

Yöneticiler, mesleki gelişim seminerlerinden beklentilerini şu şekilde dile getirmişlerdir:

- Öğretmenlerin bu seminerlerden gerçek anlamda yararlanması ve seminerlerin öğretmenlere somut faydalar sağlaması gerektiği,
- Deneyimlerin ve uygulamalı bilginin seminerlerde yer alması gerektiği,
- Uzmanlar tarafından verilen, güncel konuları içeren, tartışma odaklı ve katılımcı bir içerik sunması gerektiği,

Yöneticilerin mesleki gelişim seminerlerinden beklentileri şu şekilde ifade edilmiştir:

- K2: "Mesleki gelişimde bana rehberlik etmeli. Bilgi birikimimi en üst düzeyde kullanmama yardımcı olacak içerikler sunmalı."
- K7: "Öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun olmalı. Dönem içinde öğretmenlerin görüşleri de bu konuda alınabilir."

Bu görüşler, yöneticilerin mesleki gelişim seminerlerine dair spesifik ve somut beklentilerini ortaya koyuyor. Öğretmenlerin profesyonel gelişimine katkı sağlayacak, gerçek ihtiyaçlara ve bireysel hedeflere uygun, etkileşimli ve katılımcı odaklı bir yaklaşımın altını çiziyorlar.

Mesleki Gelişim Seminerlerinin Etkili Geçirilmesine İlişkin Yöneticilerin Görüşleri

Yöneticilerin mesleki gelişim seminerlerinin etkililiği konusundaki görüşleri çeşitlilik göstermektedir:

Bazı yöneticiler ise bu seminerlerin genel olarak yararsız ve etkisiz olduğunu, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemediğini belirtiyor:

- K5: *"Hayır, bu seminerler etkili değil. MEB'in hizmet içi eğitimi adıyla düzenlediği faaliyetlerin mesleki gelişim yönünden etkisiz ve yararsız olduğunu düşünüyorum."*

Diğer taraftan, az sayıda yönetici bu seminerlerin etkisini olumlu olarak değerlendiriyor ve eğitim kurumlarında ciddiyetle yürütüldüklerinde oldukça verimli olabileceklerini savunuyor:

- K10: *"Ciddiyetle yürütülen kurumlarda, bu seminerlerin etkili geçirildiğine inanıyorum."*

Bu görüşler, mesleki gelişim seminerlerinin etkililiği konusunda farklı perspektifler sunuyor ve seminerlerin daha etkili hale getirilmesi için çeşitli görüşler ve öneriler içermektedir.

Mesleki Gelişim Seminerlerine Katılmaya İstekli Olma Durumuna İlişkin Yöneticilerin Görüşleri

Yöneticilerin bu seminerlere katılım konusundaki isteklilik durumları ve bu istekliliğin altında yatan nedenler şu şekilde özetlenebilir:

- Yöneticilerin çoğunluğu, seminerlere katılmaya istekli görünmektedir. Bu isteklilik, öğretmenlerin yeniliklere açık olma arzuları, sosyalleşme ve bilgi paylaşımı istekleri ve kişisel gelişim hedefleri gibi faktörlere dayanmaktadır.

- Bazı yöneticiler, seminerlerin ciddiyetle ve öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde yürütülmesi durumunda, katılımın daha istekli olacağına ve seminerlerden maksimum faydanın sağlanacağına inanmaktadırlar. Örneğin:

- K7: *"Seminer konuları ilgi ve ihtiyaçlarıma uygun olduğunda ve okul idaresi de bu seminerlere ciddi yaklaşım gösterdiğinde, ben de katılmaya daha istekli oluyorum. Aksi takdirde, idarenin ciddiye almadığı okullarda seminerlerin gereksiz ve sadece formalite olarak görülme eğilimi artıyor."*

Okul Yöneticilerinin Mesleki Gelişim Seminerlerine İlişkin Görüşleri

Bu görüşler, mesleki gelişim seminerlerine yönelik ilgi ve katılımın artırılması için, seminerlerin içeriğinin ve yürütülme şeklinin önemini vurguluyor. Öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişim hedeflerine uygun, ilgi çekici ve etkileşimli seminerler, katılımı ve verimliliği artırma potansiyeline sahiptir.

Mesleki Gelişim Seminerlerini, UZEM, Uzaktan Eğitim ya da EBA İle Yapılması Konusunda Yöneticilerin Görüşleri

Yöneticilerin UZEM, Uzaktan Eğitim ya da EBA yoluyla düzenlenen mesleki gelişim seminerlerine ilişkin görüşleri, genel olarak karışık bir tablo sunuyor:

- K2: *"Pandemi, seminerlere katılımı kolaylaştırdı ama yüz yüze seminerlerin çok daha etkili olduğunu düşünüyorum."*
- K7: *"Pandemi zamanında, öğretmenlerin aşı durumları tamamlanana kadar uzaktan yapılmasının doğru olduğunu düşünüyorum. Ancak normal zamanlarda yüz yüze olmalı."*
- K8: *"Uzaktan eğitim faaliyetinin yeterli olduğunu düşünmüyorum ama şu andaki koşullarda yapılabilecek en iyi şey bu."*

Bu görüşler, yöneticilerin uzaktan eğitim seminerlerine karşı genel bir isteksizlik gösterdiğini, ancak pandemi gibi zorunlu durumlarda bu yöntemin kabul edilebilir olduğunu gösteriyor. Yöneticiler, ideal olarak yüz yüze eğitimin daha etkili olduğunu düşünüyorlar, ancak mevcut koşullar göz önünde bulundurulduğunda uzaktan eğitimin de bir alternatif olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtiyorlar.

Mesleki Gelişim Seminerleri Dâhilinde Alınmış Olan Kararların Gerçekleşme Düzeyi ve Etkileyciliği Konusunda Yöneticilerin Görüşleri

Yöneticilerin mesleki gelişim seminerleri dahilinde alınmış olan kararların gerçekleşme düzeyi ve etkileyciliği konusundaki görüşleri şu şekilde özetlenebilir:

- K3: *"Kararların gerçekleşmesi, idarenin takip tutumu ve öğretmenin isteğindeki tutarlılıkla doğrudan bağlantılı."*
- K4: *"Seminer verenlerin başarılı olması, eğitim konusunun meslek erbabını motive etmesi, bu etkinliklerin hedeflere ulaşmasını sağlar. Aksi takdirde, bu zaman kaybı gibi algılanabilir."*
- K5: *"Seminerler dahilinde öğretmenlere, öğrenme ile beraber öğretme sürecindeki problemlerin çözümünde işbirliği yapma becerileri kazandırılmalıdır."*
- K8: *"Kararların alındığı düzey, günümüz gerçekleriyle uyumlu olmalı. İdeal olmayan ancak koşullara bağlı olarak uygulanabilir kararlar almak önemli."*

Bu görüşler, mesleki gelişim seminerlerinin başarısının katılımcıların istekliliği, idare tarafından verilen desteğin tutarlılığı, seminer sunucularının başarısı ve günümüz koşullarıyla uyum gibi çeşitli faktörlere bağlı olduğunu vurguluyor.

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın ana amacı, yöneticilerin mesleki gelişim seminerleri çalışmasına ait görüşlerini belirlemektir. Anaokulu, ilköğretim ve ortaöğretim seviyesindeki okullarda zorunlu olarak düzenlenen bu seminerlerin, öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun bir şekilde hazırlanması ve etkili bir biçimde yürütülmesi için öğretmen görüşlerinin önemi büyük. Bu kapsamda, on öğretmen ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış olarak yapılan görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle incelenmiş ve belli sonuçlara varılmıştır. Bu sonuçlar, seminerlerin içeriğinin ve uygulanış şeklinin nasıl iyileştirilebileceğine dair değerli bilgiler sunmaktadır.

Araştırmanızdan elde edilen bulgulara göre, mesleki gelişim seminerleri ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşlerini özgün bir şekilde yeniden ifade etmek gerekirse:

Katılımcılar genel olarak mesleki gelişim seminerlerini, bireysel ve mesleki gelişim için önemli bir fırsat olarak görüyorlar. Bu seminerlerin kendilerine yeni bilgiler ve beceriler kazandırarak, çağın gereksinimlerine uyum sağlamalarına yardımcı olduğunu düşünüyorlar. Öğretmenlerin eğitim becerilerini ve öğrencilerin öğrenme kalitesini artırmada bu seminerlerin rolü vurgulanmaktadır.

Yöneticiler, mesleki gelişim seminerlerinin mesleki bilgiyi güncelleme, yeniliklere uyum sağlama gibi avantajlarına dikkat çekerken, aynı zamanda sürenin uzunluğu, aşırı teorik içerik, öğretmenlerin pasif kalması gibi dezavantajlarına da işaret ediyorlar. Seminerlerin beklenen düzeyde eğitim sunmaması, bazı öğretmenler tarafından eleştirilmektedir.

Öğretmenler, bu seminerlerin mezuniyet sonrası bilgilerin eksikliklerini gidermede, sınıf uygulamalarını ve öğrenci öğrenimini iyileştirmede önemli olduğunu düşünüyorlar. Ayrıca, profesyonellik ve bütünsel gelişim için de seminerlerin gerekli olduğu vurgulanmaktadır.

Katılımcıların seminerlerden beklentileri arasında, seminerlerin gerçekçi, deneyim odaklı, uzmanlar tarafından verilmesi gerektiği yer alıyor. Seminerlerin güncel konuları tartışma odaklı ve paylaşımcı bir içerikle sunması gerektiği görüşü hakimdir.

Yöneticiler, mesleki gelişim seminerlerinin etkili bir şekilde geçirilmesi konusunda mevcut durumu eleştiriyorlar. Katılımcıların bir kısmı, mevcut uygulamaların etkililiğinin yetersiz olduğunu ve daha etkili olabileceğini savunuyorlar. Öğretmenlerin bu eğitimlere olan isteklilikleri, seminerlerin ciddiyet çerçevesinde yürütülmesiyle artabileceği belirtiliyor.

Seminerlerin EBA, UZEM veya uzaktan eğitim yoluyla yapılması konusunda ise öğretmenlerin çoğunluğu bu yönteme karşı görüş bildiriyor. Yüz yüze eğitimlerin daha etkili olduğu ve uzaktan eğitimin sıkıntılı olduğu düşüncesi ağır basıyor.

Okul Yöneticilerinin Mesleki Gelişim Seminerlerine İlişkin Görüşleri

Kararların gerçekleşme düzeyi ve etkileyciliğiyle ilgili olarak, öğretmenlerin gönüllü ve istekli olmalarının, idarenin tutum ve tutarlılığının ve seminerlerin başarılı kişilerce yürütülmesinin önemli olduğu vurgulanıyor. Bazı öğretmenler, seminerlerin mesleki gelişim açısından ciddiyetsiz şekilde yürütülmesinden dolayı bu tür etkinliklere katılmadıklarını belirtiyorlar. Öğretmenlerin zaman zaman denetlendiği ve bu eğitimlerin etkililiğinin ve kalitesinin artırılmasına yönelik çabalar olduğu da araştırmanın sonuçları arasında yer alıyor.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, okul yöneticilerinin mesleki gelişim seminerlerine yönelik görüşlerini ve bu seminerlerin mesleki pratiklerine etkilerini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, yöneticilerin çoğunlukla bu tür seminerleri faydalı bulduğunu, ancak bazı alanlarda iyileştirmelerin gerekli olduğunu göstermiştir.

Birçok katılımcı, seminerlerin yeni eğitim yaklaşımları ve stratejileri öğrenme konusunda önemli fırsatlar sunduğunu belirtmiştir. Bu durum, literatürde de sıkça vurgulanan mesleki gelişimin sürekli öğrenme ve yeniliklere açık olma gerekliliğiyle uyumludur (Genç, 2010; Aksakal, 2020). Ayrıca, yöneticiler arasında ağ oluşturma ve deneyim paylaşımı açısından da bu seminerlerin değerli olduğu gözlemlenmiştir.

Diğer yandan, bazı katılımcılar, seminer içeriklerinin zaman zaman güncel ihtiyaçlar ve okul yönetimi realiteleri ile uyumlu olmadığına dikkat çekmiştir. Bu durum, mesleki gelişim programlarının içeriğinin, eğitim yöneticilerinin karşılaştığı güncel zorluklarla daha iyi uyumlu hale getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir (Kahyaoglu ve Karataş, 2019).

Bulgular, seminerlerin pratik uygulamalara dönüşümünde bazı zorlukların olduğunu da göstermektedir. Yöneticiler, öğrendiklerini okul ortamına uygulamada destek eksikliği yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu, mesleki gelişim seminerlerinin yanı sıra, öğrenilenlerin uygulanabilirliği ve okul ortamına entegrasyonu konusunda ek destek mekanizmalarının önemini vurgulamaktadır (Ayvacı, Bakırcı & Yıldız, 2014).

Öneriler

Araştırmanın sonuçları ve katılımcıların önerilerine dayanarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik geliştirilen öneriler oldukça kapsamlı ve uygulanabilir görünmektedir. Bu öneriler, mesleki gelişim seminerlerinin daha etkili ve verimli olmasını sağlamak amacıyla şu şekilde özetlenebilir:

- Seminer içeriği tasarlanırken öğretmenlerin görüşleri önemsenmeli ve içeriğin öğretmenlerin ilgisini çekecek şekilde hazırlanması gerekmektedir.
- Seminer konularının grup veya sektör bazında uzmanlar tarafından profesyonel bir şekilde aktarılması önem taşımaktadır.
- Seminerler, zorunlu olmamalı ve öğretmenlerin katılabileceği, etkileşimli etkinlikler şeklinde sunulmalıdır.
- Mesleki ve kişisel gelişimi desteklemek adına teknik seminerler yeniden düzenlenerek daha işlevsel hale getirilebilir.

- Mesleki seminerler dahilinde yapılan çalışmaların üst yöneticiler tarafından izlenmesi ve değerlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Bu çalışmalar, yöneticilerin düşünceleriyle bütünleştirilmeli ve elde edilen sonuçlar detaylı bir şekilde incelenmelidir.

Bu öneriler, mesleki gelişim seminerlerinin daha etkili, katılımcı odaklı ve uygulanabilir olmasını sağlamak için önemli bir rehber niteliğinde. Öğretmenlerin ve yöneticilerin geri bildirimleri, seminerlerin içeriğini ve yürütülme biçimini geliştirmek adına değerli kaynaklar olarak kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Abazoğlu, İ., Yıldırım, O. & Yıldızhan, Y. (2016). Geçmişten Günümüze Türk Eğitim Sisteminde Öğretmen Yetiştirme. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, (6), 143-160.
- Aksakal, A. (2020). *Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi için hazırlanmış hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir.
- Akyüz, Y. (2004). Türk Eğitim Tarihi. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Akyüz, Y. (1999). Türk Eğitim Tarihi (Başlangıçtan 1999'a). İstanbul: Pegem Yayıncılık.
- Aşkın, D. (2017). Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde medrese eğitim sistemi ve Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında eğitimin konjonktürel boyutu. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 977-995.
- Alkan, C. & Hacıoğlu, F. (1995) *Öğretmenlik Uygulamaları* (1. Baskı). İstanbul: Alkın Yayınevi.
- Ayvacı, H. Ş., Bakırcı, H. & Yıldız, M., (2014). Fen bilimleri öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve beklentileri. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3(2), 357-383.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104.
- Can, N. & Köse, A. (2015). İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin hizmetiçi eğitim ve geliştirme kavramlarına ilişkin görüşleri ve beklentileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 85-118.
- Genç, G. (2010). İngilizce öğretmenlerinin mesleki gelişim sürecinin önünde algıladıkları başlıca engeller: Malatya ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.9(31), 103-117.

Okul Yöneticilerinin Mesleki Gelişim Seminerlerine İlişkin Görüşleri

Kahyaoğlu, R. B. & Karataş, S., (2019). Mesleki gelişim eğitim seminerlerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37,191-220.

Karagözoğlu, G., Arıcı H., Bülbül S. & Çoker N. (1993). *Türkiye’de öğretmen eğitim politikaları ve modelleri*. Avrupa konseyi ülkeleri öğretmen yetiştirme politikaları ve modelleri toplantısı. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17.baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karataş, K. (2020). Öğretmenlik mesleğine kuramsal bir bakış. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(17), 39-56.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.