

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.8042397>

Accepted: 09.06.2023

## Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Seminer Çalışmaları İle İlgili Görüşleri Teachers' Opinions on Vocational Development Seminar Studies

**Serkan AYKAR**Mehmet Tarman İlkokulu  
serkanaykar@gmail.com, Orcid: <https://0000-0002-0691-5469>**Tolga POLAT**Mahzemin İlkokulu  
tolgapolat1905@gmail.com, Orcid: <https://0000-0002-2337-9071>**Öznur POLAT**Zekiye Has Ortaokulu  
oznur-eker@hotmail.com, Orcid: <https://0000-0002-7187-8959>**Mahmut ALTUNBULAK**Mahzemin İlkokulu  
mahmutaltinbulak3838@outlook.com, Orcid: <https://0000-0003-0359-4564>**Tahsin KOÇ**Zekiye Has Ortaokulu  
tahsin35844@gmail.com, Orcid: <https://0000-0003-3002-0101>**Levent ÜNAL**Mehmet Sepici 60. Yıl Cumhuriyet İlkokulu  
leventunal50@gmail.com, Orcid: <https://0000-0002-4538-4699>**Osman AKDEMİR**Gazi Osman Paşa İlkokulu  
osmanakdemir1968@gmail.com, Orcid: <https://0009-0000-5996-0362>**Arif ALBAYRAK**Keykubat Şehit Ömer Aktaş İlkokulu  
Arif\_albayrak@gmail.com, Orcid: <https://0000-0001-8258-2347>**İbrahim ŞENER**Ergenekon İlkokulu  
ibrahimsener527@gmail.com, Orcid: <https://0000-0002-6883-0217>**Dilaver KOÇAK**Mehmet Tarman İlkokulu  
dilaverkocak@hotmail.com, Orcid: <https://0000-0001-8277-4971>

**Mehmet ELEMEĞİ**

Mehmet Tarman İlkokulu

mehmet\_elmy@hotmail.com, Orcid: https://0009-0006-8470-7792

**Tamara Şen CANBEK**

Kocasinan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

tamarasen91@gmail.com, Orcid: https://0000-0003-2481-3586

**Kadir Baki NACAR**

Karakaya İlkokulu

kadirbakinacar@gmail.com, Orcid: https://0000-0003-0838-9148

**Gökşen GÜNEY**

Ergenekon İlkokulu

goksenguney38@gmail.com, Orcid: https://0009-0003-9570-5459

**Özet**

Bu araştırmada eğitimin sorumluluğunu üzerinde bulunduran öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmaları ile ilgili görüşlerinden ve tecrübelerinden yola çıkarak mesleki gelişim seminerleri hakkında sonuçlara ulaşmak ve konu ile ilgili önerilerde bulunmak amaç edinilmiştir. Araştırma ile Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlere sunulan mesleki gelişim seminerlerinde sorunlu görülen hususların belirlenmesi de ayrı bir önem arz etmektedir. Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan ve uzman görüşü alınan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma verilerinin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniğinden yararlanırken araştırmacının çalışma grubunu Kayseri ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışmakta olan 16 öğretmen oluşturmuştur.

Araştırmada öğretmen görüşleri doğrultusunda oluşan bulgular şu şekildedir: öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına katılma durumları genellikle yılda iki ve üç defa katılım şeklindedir. Öğretmenler mesleki gelişim seminerlerinin sayısını ve çeşidini genel olarak yeterli bulmamaktadır. Öğretmenler mesleki gelişim seminer çalışmalarının olumlu yönleri olarak bilgi ve donanımı geliştirdiği, bilgi alışverişini sağladığı, kişisel gelişimi sağladığı yönünde görüş belirtmişlerdir; olumsuz tarafları ile ilgili ise eğitim içeriklerinin zenginleştirilememesi, çalışmaların teoride kalarak uygulamaya geçilememesi yönünden görüşlere ulaşılmıştır. Ayrıca mesleki gelişim çalışmalarının öğretmenlerin bireysel gelişimlerinin yanında kurumlarının da gelişimine katkı sağladığı belirtilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Gelişim, Öğretmen Eğitimi, Seminer.

## Abstract

In this research, it is aimed to reach conclusions about professional development seminars and to make suggestions about the subject, based on the opinions and experiences of the teachers who have the responsibility of education. It is also important to determine the problematic issues in the professional development seminars offered to teachers by the Ministry of National Education. In this study, case study design, one of the qualitative research methods, was used. In the research, semi-structured interview form prepared by the researcher and expert opinion was used as a data collection tool. While using the descriptive analysis technique in the analysis of the research data, the study group of the research consisted of 16 teachers working in the institutions affiliated to the Ministry of National Education in the province of Kayseri.

The findings of the research in line with the opinions of the teachers are as follows: The participation of teachers in professional development seminars is generally in the form of I attend two or three times a year. Teachers generally do not find the number and variety of professional development seminars sufficient. Teachers stated that the positive aspects of professional development seminars are that they develop knowledge and equipment, provide information exchange, and provide personal development; Regarding the negative aspects, opinions were reached in terms of the inability to enrich the educational content and the inability to put the studies into practice while remaining in theory. In addition, they stated that professional development studies contribute to the development of teachers as well as their institutions.

**Keywords:** Professional Development, Teacher Training, Seminar.

## 1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde problem durumuna, alt problemlere, araştırmanın amacı ve önemine, varsayımlara, sınırlılıklara ve çalışma ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Eğitim, her dönemde yaşanan olayların etkisinde olarak, yaşanan olayları da içine alarak bireyler üzerinde kalıcı izli davranış değişiklikleri sağlamaya çalışan ve birey ile toplum yararına işleyen bir süreçtir (Akpınar, 2003: 81). Eğitim her birey için ön planda ihtiyaç duyulan unsurlar arasında sayılabilir. Gelişim çağındaki bireyler okullarda aldıkları eğitim öğretim faaliyetleri aracılığıyla daha çok kendini geliştirmektedir. Bireyler için temel eğitim olarak adlandırılabilir olan okullarda verilen bu tür eğitimler ancak temel bilgilerin verildiği ortamlar kabul edilebilir. Bireyler aldıkları temel eğitimden sonra çeşitli eğitim alma imkânlarına da sahip olabilmektedir.

Bireyler, hayatlarının en başından itibaren yaşadığı çevreye fayda sağlayabilmek için kendilerini beden, ruhen, duygu ve düşünce bakımından geliştirme çabasıdadır. Bireyler bu çabalarının merkezinde öğretmen ve okul yöneticileri önemli yer tutmaktadır (Pepeler, Murat ve Akmeççe, 2016: 169). Eğitimin ana unsurlarından kabul edilen öğretmenler için de bu gelişim süreçleri

geçerlidir. Temel eğitimlerinin ardından üniversitelerde eğitimci olarak alanlarda detaylı bir eğitim almaktadırlar. Ancak gelişen dünya ve değişen toplum yapısı eğitimin de dinamik olmasını gerektirmektedir. Öyleyse eğitim ana parçalarından kabul ettiğimiz öğretmenlerin de değişen dünya ve toplum yapısı için sürekli kendini eğiten ve eğitim alan pozisyonda konumlandırması gerekliliği akla gelmektedir. Bu durumda eğitimde istenen seviyelere ulaşılabilmesi için öğretmenlere kendilerine geliştirmek adına sürekli hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmesi gerekmektedir (Seferoğlu, 2005).

Toplumun içerisinde yer alacak olan bireyler öncelikle çocukluk dönemlerinde devlet politikaları doğrultusunda planlanmış eğitim öğretim programları çerçevesinde eğitim almaktadır. Çocukluk yaşlarından itibaren verilen bu öğretim faaliyetleri çocukların sosyal, duygusal ve fiziksel gelişimlerinde önemli rol oynamaktadır. Burada öğretim politikalarının yanında eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren öğretmenlere ve tüm bunları düzenleme ve yürütmeden sorumlu okul yöneticilerine önemli görevler düştüğü düşünülmektedir. Tüm bunlardan yola çıkarak özellikle ilköğretim kademesinde yer alan öğretmen ve yöneticilerin seçiminde dikkatli davranılmalıdır. Ayrıca bu öğretmen ve yöneticilerin dünyanın ve içinde buldukları toplumun değişikliklerini yakından takip edebilmek adına iyi hazırlanmış hizmet içi eğitimlere tabi tutulması gereklidir (Oktay, 1993: 24). Ayrıca hizmet içi eğitimlerin bizzat uygulama sahasında yer alan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda düzenlenmesi de doğru bir öğretmen mesleki eğitim seminerini gerçekleştireceği gibi bu yolla öğrencilere de daha etkili eğitimin sunulabileceğini akla getirmektedir. Bu doğrultuda öğretmenlere MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) tarafından sunulan mesleki gelişim seminerlerinin öğretmen görüşleri ile belirlenmesi durumu araştırma kapsamında ele alınacaktır.

Bilgi çağı da olarak adlandırılan bu dönemde devletlerin eğitim sistemlerinde gelişmişlik düzeyini yakalaması beklenir. Günümüzde yaşanan küresel ve ulusal olayların getirdiği değişiklikleri eğitim kurumları da yakalayabilmeli ve eğitimin içine sokabilmelidir ki gelecek nesiller bu yeni olaylardan kendisini soyutlamasın. Eğitim sisteminin en önemli parçalarından biri okul yöneticileri ve öğretmenlerdir. Öğretmenlerin de kendilerini küresel ve ulusal gelişmeler karşısında yenilemesi ve geliştirmesinin önemli bir husus olduğu düşünülmektedir. Kendini yeterince geliştirebilen eğitimcilerin yeni nesillere yeni bilgileri aktarmada etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada yeni nesilleri eğitmede dolayısıyla gelecekteki toplumu oluşturmada sorumluluğu üzerinde bulunduran öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmek adına aldıkları mesleki eğitim seminerlerine ilişkin görüşlerinden yola çıkarak belirli sonuçlara ulaşmak ve hizmet içi eğitim açısından önerilerde bulunabilmek amaç edinilmiştir. Bu araştırmanın öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine yönelik öneriler ve çıkarımlarda bulunma imkânı tanınması yanında belki de öğrencilere daha iyi bir eğitimin sunulması açısından da katkılar sunabileceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın eğitim ve hizmet içi eğitim açısından da alanyazına katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Problem cümlesi olarak, “Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarını ile ilgili görüşleri nelerdir?” belirlenmiştir. Belirlenen alt problemler şu şekildedir;

1. Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına katılma durumlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarının olumlu yönlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarının olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarının çalıştıkları kuruma yönelik katkılarına ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarının bireysel katkılarına ilişkin görüşleri nelerdir?

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir;

1. Araştırmada çalışma grubunu oluşturan öğretmenler Kayseri ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda görev yapmaktadır.
2. Araştırma, öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına ilişkin görüşlerinin alındığı yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular ile sınırlıdır.

Araştırmanın varsayımları şu şekilde belirlenmiştir;

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerinin veri toplama aracında bulunan sorulara verdikleri cevaplar gerçeği yansıtmaktadır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşme formunda bulunan sorulara verdiği yanıtlar güvenilir ve tarafsızdır.

Hizmet içi eğitim, bir hizmet için göreve başlayan kişinin, görev başlangıcından görevinin devamı sürecinde de sürdürülen ve asıl amacın hizmetin daha iyi yerine getirilebilmesinin uygulandığı süreç olarak adlandırılabilir. Pehlivan'a (1997: 131) göre hizmet içi eğitim, mesleğin gereği olan görevlerin yerine getirilebilmesi adına kişinin meslek ile ilgili bilgi ve becerilerinin geliştirildiği ve planlı bir eğitim türüdür. Can vd. (1995: 195) göre ise hizmet içi eğitim, görevli personele bilgi ve becerilerini geliştirmesi için mesleğin ilk gününden son gününe kadar sürdürülen bir eğitim türüdür.

Hizmet içi eğitimde belirli bir ücret veya maaş karşılığı çalışan personelin kendi görev alanlarına ilişkin yeni verilecek eğitimlerin tutum, bilgi ve beceri olarak geliştirilmesi asıl unsurdur (Taymaz, 1981: 4). Ayrıca hizmet içi eğitim çalışanlarına yaptıkları işin gereği katkılar sağlamak amacıyla kısa süreli olacak şekilde sunulan eğitimlerdir (Tezcan, 1992: 21). Hizmet içi eğitim ile ilgili yapılan tanımlarda farklılık var iken birçok benzerlik de bulunmaktadır. Gümüş'e (2018: 19) göre bu durum şöyle açıklanmıştır:

1. Hizmet içi eğitim, herhangi bir kurum veya kuruluştaki görevli olarak çalışan personele verilmektedir.
2. Hizmet içi eğitim aracılığıyla çalışanlara verilen eğitim ile hem çalışan personelin gelişimine katkı sağlamak hem de çalıştığı kuruma fayda sağlamak amaç edinilmektedir.
3. Hizmet içi eğitim ile çalışanların mesleki gelişimlerinin yanı sıra toplumsal ve psikolojik gelişimlerine de katkı sağlamak amaçlar arasında yer almaktadır.

### Hizmet İçi Eğitimin Amacı

Hizmet içi eğitim, kurumların genel yapı ve işleyişleri ön planda tutularak, personelinin ihtiyaçlarından yola çıkılarak planlanmakta ve düzenlenmektedir. Eğitim kurumlarında gerçekleştirilen hizmet içi eğitimler ise öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin günümüzde yaşanan değişikliklerin farkında olmasını sağlamak, bu yönde donanımlarını arttırmak amacıyla düzenlenmektedir (Aytaç, 2000: 67). Hizmet içi eğitimin amaçlarını Sergiovanni ve Carver (1973), şu şekilde sıralamıştır:

- Personelin çağın gerektirdiği bilgiye sahip olması için uygulanan eğitim türüdür.
- Personelin meslek ile ilgili yeteneklerinin geliştirilmesi ve daha etkili hale getirilmesi amaçlanmaktadır.
- Personelin duygu, düşünce ve davranış bakımından daha etkili hale getirilerek mesleki gelişimleri de amaçlanmaktadır.

Hizmet içi eğitimler, kurumların bireysel bazda kendilerini geliştirmenin yolu olarak görülmektedir. Kurumların ve çalışanların kendilerini sosyal ve psikolojik olarak geliştirmesi toplumun bütünü düşünüldüğünde toplumsal hayata katkı sağlaması da beklenir. Toplumun en temel dinamiklerinden olan eğitim kurumları ve eğitimcilerin kendini geliştirmesi de hayati öneme sahiptir diyebiliriz. MEB'e (1988: 35) göre hizmet içi eğitimin amaçları şu şekilde sıralanmaktadır:

- Personelin meslek ile ilgili gelişimini sağlamak,

- Personeli ilerleyen zamanlarda yapacağı görevlerde etkin olabilmesini sağlamak,
- Personelin sorumluluk bilincini arttırmak,
- Personelde kendine güven duygusunu arttırmak,
- Personelin tutumlarını olumlu hale getirmek,
- Personelin yeteneklerini geliştirmesine katkıda bulunmak,
- Personel eğitimi ile kuruma katkı sağlamak,
- Mesleğe yeni başlayan personelin hızla uyumunu sağlamak,
- Personelin hizmetten önceki eğitimlerinde kalan eksiklerini tanımlamak ve gidermek,
- Personelin mesleki kariyerine katkıda bulunmak,
- Eğitim sisteminin bir bütün halinde gelişimine katkı sağlamak.

### Hizmet İçi Eğitim Türleri

Hizmet içi eğitimler, kurumların çalışma prensipleri, amaçları ve vizyonları doğrultusunda gelişmeyi esas edinerek belirlenmektedir. Kurumlar çalışanlarının ihtiyaçları yanı sıra çalışma ve üretim durumlarında da gelişim sağlayabilmek için eğitimler gerçekleştirmektedir. Hizmet içi eğitimlerin türleri şu şekilde sıralanabilmektedir (Taymaz, 1981: 62-63):

1. Uygulama alanına göre
  - İş başında hizmet içi eğitim
  - İş dışında hizmet içi eğitim
2. Amaçlarına göre hizmet içi eğitim türleri
  - Yükselme eğitimleri
  - Değiştirme eğitimleri
  - Geliştirme eğitimleri
  - Uyarılma eğitimleri
3. İstihdam durumlarına göre hizmet içi eğitim türleri

- Mesleğe yeni başlayan personel için verilen hizmet içi eğitim
  - Temel ve hazırlayıcı eğitim, adaylık eğitimi, yöneltme eğitimi, uygulama eğitimi
- Görev başındaki personel için verilen hizmet içi eğitim
  - Bilgi güncelleme eğitimi, yenilikleri edinme eğitimi, etkinliği artırma eğitimi
- Görevinde değişikliğe gidecek personel için hizmet içi eğitim
  - İhtisas eğitimi, mesleki eğitim
- Üst kademelerde görev yapacak çalışan için hizmet içi eğitim
  - Teftiş ve denetleme eğitimi, ilk ve orta kademe yönetici eğitimi
- İhtisas alanı veya yabancı dilde eğitim görececek personel için hizmet içi eğitim
  - Özel eğitimler, yabancı dil eğitimi.

### Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Yararlar

106

Hizmet içi eğitim en genel anlamıyla yerine getirilen hizmetin daha iyi koşullarda sunulabilmesi için çalışanlara sağlanan eğitimidir denebilir. Bu doğrultuda bir kurumun yaşanan gelişmeleri çalışanlarına sunabilmek, örgüt içindeki daha üst kademelerde etkin bir şekilde çalışabilmelerini sağlamak adına sunduğu eğitim de denebilir (Okçabol, 1994). Buradan hareketle hizmet içi eğitimlerin hem bireysel hem de kurumsal olarak sağladığı faydalar vardır diyebiliriz.

Hizmet içi eğitimlerin bireysel olarak sağladığı faydalara bakıldığında:

- Bireyin işinde yükselmesini sağlayabilir,
- Bireyin ekonomik olarak daha iyi duruma gelmesini sağlayabilir,
- Bireyin sosyal refahını arttırarak hayata olumlu bakmasını sağlayabilir,
- Bireyi motive ederek işine olan tutumuna da olumlu etki eder,
- Bireyin sosyal ve iş hayatında olumlu olmasını sağlar,
- Bireyin çalışma alanı ile ilgili kendini yenilemesini sağlar,
- Bireyin iş alanındaki tecrübelerine katkı sağlar,
- Bireyin iş ile ilgili sorunlarda getireceği çözüm önerilerine katkılar sağlar,
- Bireyin ufkunu geliştirerek yeniliklere açık olmasını sağlar (Taymaz, 1981: 15; Collier vd., 2005: 713; Dinç, 2005: 19).



Hizmet içi eğitimlerin kurumsal olarak sağladığı faydalara bakıldığında ise,

- Kurumda yaşanabilecek iş kazaları önlenir,
- Kurumda iş güvenliği oluşturulur,
- Kurumun işlerinde verimlilik sağlanarak, hizmette kalite sağlanır,
- Kurumda meslek hastalarının önüne geçilir,
- Kurumda yaşanacak sık personel değişikliklerine son verilir,
- Kurumda görev alan tecrübeli personel devamlılığı sağlanır,
- Kurumun iş ve işlemleri zamanında yerine getirilerek zamandan tasarruf edilir,
- Kurumsal üretimde belirli bir standart yakalanarak kaliteli hizmet sağlanır,
- Kurum personelinin motive ve moral durumları yükselir,
- Kurumda çalışan ast-üst personel arası olumlu tutum yakalanır,
- Kurum içerisinde güven ortamı sağlanır (Taymaz, 1981: 15; Pehlivan, 1997: 112-113).

### İlgili Araştırmalar

Sütay (2019) tarafından yapılmış olan yüksek lisans tezinde, devlet okullarında görev yapan okul yöneticileri ile öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere yönelik tutumları incelenmiştir. Araştırma nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilirken örneklem grubunu İstanbul ilindeki okullarda görevli yönetici ve öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmada veriler SPSS istatistik programı ile çözümlenirken araştırma sonunda şu bulgulara ulaşılmıştır: eğitim durumu bakımından daha üst eğitim kademesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitime olan tutumu daha olumludur sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca diğer değişkenler bakımından anlamlı bir farklılığının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gümüş (2018) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri incelenmiştir. Nicel araştırma yöntemi ile yapılan çalışmada örneklem grubunu Ankara ili Keçiören ilçesinden görev yapan 450 öğretmen ve yönetici oluşturmuştur. Araştırmanın verilerinin çözümlenmesinde t-testi ve anova teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinde cinsiyet ve kıdem durumları bakımından anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre hizmet içi eğitimlerde daha çok sorunla karşılaştığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Keleş (2019) tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında yönetici ve öğretmenlerin görüşleri hizmet içi eğitim bakımından ele alınmıştır. Çalışmada karma yöntem kullanılırken örneklem grubunu nicel veri toplamada 439 yönetici ve öğretmen, nitel veri toplamada ise 20 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Nitel veriler betimsel analiz tekniği ile çözümlenirken nicel verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik programından yararlanılmıştır. Araştırma sonunda öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimleri önemli buldukları, mesleki açıdan eksiklerini

tamamlayabildikleri yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

Altun ve Yengin Sarpkaya (2021) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerinde durulmuştur. Araştırma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilirken örneklem grubunu 8 öğretmen oluşturmuş ve verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında çeşitli zorluklar yaşadıklarına ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere genel olarak yerel bazda katıldıkları ve ihtiyaç temelli hizmet içi eğitimlere istekli oldukları sonuçlarına da ulaşılmıştır.

Eroğlu ve Özbek (2020) tarafından yapılan çalışmada etkili öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerinde durulmuştur. Araştırma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiş ve örneklem grubunu Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından etkili öğretmen olarak seçilen 32 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış ve verileri çözümlemede içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonunda öğretmenler MEB tarafından sunulan hizmet içi eğitimlerin daha çok olumsuzlarını dile getirmişlerdir.

## 2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemi ile ilgili olan modeli, deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin elde edilme süreci ile araştırma verilerinin analizi hakkında bilgiler verilecektir.

### 2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmaları ile ilgili görüşleri nitel araştırma yöntemi ile incelenecektir. Son zamanlarda yapılan araştırmalar incelendiğinde sosyal bilimlere kapsayan alanlarda daha çok nitel araştırmalara yer verildiği ve bu araştırmaların sayısında artışlar görülmektedir (Onat Kocabıyık, 2016: 55). Araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına ilişkin görüşleri ele alınacağından durum çalışması deseni kullanılacaktır. Durum çalışmalarında, varlığını bildiğimiz ancak daha iyi bilgi edinmek istediğimiz durumları çözümlemek istediğimizde bu deseni kullanmak daha iyi sonuçlar sunabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Kişilerin bir durum karşısında farklı görüşleri olabilir. Durum çalışmasında birçok kişinin görüşlerinden yola çıkarak var durumu daha iyi anlamlandırma söz konusudur. Bu doğrultuda durum çalışmalarında var olan olgunun daha kesin yargılarla anlamlandırılması söz konusudur (Patton, 2018). Buradan hareketle bu araştırmadaki amaç öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına ilişkin görüşlerinden yola çıkarak bu durum hakkında daha genel ve açıklayıcı bir ifadeye ulaşabilmektir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen mesleki gelişim seminer çalışmalarının durumuna ilişkin açıklamalar ve önerilerde bulunabilmektir.

## 2.2. ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubunu Kayseri ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumların farklı türlerinde görev yapmakta olan ve daha önce mesleki gelişim seminerlerine katılan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımcılarını 8'i erkek, 8'i ise kadın toplam 16 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada çalışma grubunun belirlenmesinde kolay ulaşılabilirlik ve uygunluk durumlarından yola çıkılarak hareket edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırmanın katılımcı grubunu oluşturan öğretmenlere ait demografik özelliklere tablo 3.1.'de yer verilmiştir.

**Tablo 3.1.** Katılımcı Grubunda Yer Alan Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde(%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	8	50
Erkek	8	50
<b>Yaş</b>		
30 yaş ve altı	2	12,50
31-40 yaş	6	37,50
41-50 yaş	6	37,50
50 yaş ve üstü	2	12,50
<b>Öğretmenlikteki Hizmet Süresi</b>		
1-5 yıl	2	12,50
6-10 yıl	5	31,25
11-15 yıl	7	43,75
15 yıl üstü	2	12,50
<b>Çalışılan Okulun Türü</b>		
İlkokul	6	37,50
Ortaokul	6	37,50
Lise	4	25,00

Tablo 3. 1. İncelendiğinde araştırmaya katılanların 8'i kadın, 8'i erkektir. Katılımcılar arasındaki öğretmenlerin 2'si 30 yaş ve aşağısı, 6'sı 31-40 yaş, 6'sı 41-50 yaş, 2'si ise 50 yaş ve üstünde bulunmaktadır. Öğretmenlikte geçen hizmet sürelerine bakıldığında 1-5 yıl arasında hizmeti bulunan öğretmenlerin sayısı 2, 6-10 yıl arası hizmeti bulunan öğretmenlerin sayısı 2, 11-15 yıl arasında hizmeti bulunan öğretmenlerin sayısı 7, 15 yıl üzeri hizmeti bulunan öğretmenlerin sayısı ise 2'dir. Ayrıca katılımcıların çalıştıkları okulun türü bakımından sayıları ise şu şekildedir: İlkokul kademesinde çalışan öğretmen sayısı 6, ortaokul kademesinde çalışan öğretmen sayısı 6, lise kademesinde çalışan öğretmen sayısı ise 4'dür.

### 2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına ilişkin görüşlerinin belirlenebilmesi için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular şu şekildedir:

1. Mesleki gelişim çalışmalarına hangi sıklıkla katılmaktasınız? Öğretmenler için ayrılan mesleki gelişim çalışmalarının sayısını ve türünü yeterli buluyor musunuz? Açıklar mısınız?
2. Öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarının olumlu yönlerine ilişkin görüşleriniz nelerdir?
3. Öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarının olumsuz yönlerine ilişkin görüşleriniz nelerdir?
4. Öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarının çalıştıkları kuruma yönelik katkılarına ilişkin görüşleriniz nelerdir?
5. Öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarının bireysel katkılarına ilişkin görüşleriniz nelerdir?
6. Eklemek istediğiniz diğer görüş ve önerilerinizi yazar mısınız?

110

### 2.4. VERİLERİN ELDE EDİLME SÜRECİ

Katılımcı grubunda yer alan öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi için yarı yapılandırılmış görüşme formu uzman görüşüne başvurularak hazırlanmış ve katılımcıların gönüllülük esasına dayanmıştır. Covid-19 pandemisinin devam etmesi nedeniyle katılımcılara öncelikle sanal ortamda bilgilendirme yapılmış ve görüşme formları dijital ortamda ulaştırılmıştır.

### 2.5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada verilerin analiz edilmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Öğretmen görüşleri ile oluşturulan kavramlar belirli bir çerçevede bulgular bölümünde, katılımcılara verilen E1, E2,

E3, E4 ve K1, K2, K3, K4 gibi sembollerle belirtilmiştir.

### 3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarına yönelik bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

#### 3.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Katılıma Durumları Nelerdir? Alt Problemine Yönelik Bulgular

Öğretmen görüşlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarına katılıma durumlarının neler olduğu sorulmuş ve ulaşılan bulgular tablo 3.1.1 ve 3.1.2’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.1.1.** *Öğretmen Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Katılıma Durumları*

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Katılıma Sıklığı	N
Yılda en az iki ve ya üç kez katılırim	8
İhtiyaç duyduğum çalışmalara katılırim	5
Katılmaya özen gösteririm	5
Yılda en az bir ya da iki kez katılırim	4
Uzaktan eğitim çalışmalarına daha sık katılırim	4
Sıklıkla katılırim	3
Yılda en az üç ve ya 4 kez katılırim	2
Nadiren katılırim	2
Mebbis üzerinden katılıyorum	1

Tablo 3.1.1 incelendiğinde, öğretmenlere mesleki gelişim seminer çalışmalarına katılma sıklığının neler olduğu sorusuna, 8 katılımcı yılda en az iki ve ya üç kez katılırim, 5 katılımcı ihtiyaç duyduğum çalışmalara katılırim, 5 katılımcı katılmaya özen gösteririm, 4 katılımcı yılda en az bir ya da iki kez katılırim, 4 katılımcı uzaktan eğitim çalışmalarına daha sık katılırim, 3 katılımcı sıklıkla katılırim, 2 katılımcı yılda en az üç ve ya 4 kez katılırim, 2 katılımcı nadiren katılırim ve 1 katılımcı ise mebbis üzerinden katılırim yönünde görüş belirtmiştir.

**Tablo 3.1.2.** Öğretmen Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Sayısı Ve Türünü Yeterli Bulma Durumları

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Sayısı Ve Türü	N
Mesleki donanım açısından sayıları artmalı	11
Yeterli bulmuyorum	10
Artması gerektiğini düşünüyorum	9
Değişen ve gelişen dünya düzenine göre şekillenmeli	9
Tecrübeli ve genç öğretmenler işbirliği içinde olmalı	8
Genelde kağıt üzerinde kalıyor	8
Teknoloji temelli olmalı	8
Niteliği revize edilmeli	7
Türü ve sayısını yeterli buluyorum	7
Branşa yönelik olmalı	6
Çağa ve mesleki gelişmelere uygun bulmuyorum	6
Kültürel aktivite şeklinde gerçekleştirilmeli	6
Hedefine ulaşmamaktadır	6
Yıllık seminerlerinin verimli geçmediğini düşünüyorum	5
Sayı sınırlaması olan çalışmaları doğru bulmuyorum	5
Kişisel gelişim açısından sayıları artmalı	4
İçerik çeşitlendirilmeli	4
Yılda bir defa açılan çalışmaları doğru bulmuyorum	3
Yeni kuramlarıda kapsamalı	3
Kurs başvurularından sonra kurs açılmama sorunları ile karşılaşmaktayım	3

Tablo 3.1.2 incelendiğinde, öğretmenlere mesleki gelişim seminer çalışmalarının sayısı ve türünü yeterli bulma durumlarının neler olduğu sorusuna, 11 katılımcı mesleki donanım açısından sayıları artırılması gerektiğini, 10 katılımcı sayısını ve türünü yeterli bulmadığını, 9 katılımcı çalışmaların artırılması gerektiğini düşünüyorum şeklinde görüş bildirmiştir. Ayrıca 9 katılımcı çalışmalar değişen ve gelişen dünya düzenine göre şekillenmeli, 8 katılımcı tecrübeli ve genç öğretmenler işbirliği içinde olmalı, 8 katılımcı çalışmalar genelde kâğıt üzerinde kaldığı, 8 katılımcı çalışmalar teknoloji temelli olması gerektiğini, 7 katılımcı çalışmaların niteliği revize edilmesi gerektiğini, 7 katılımcı türü ve sayısını yeterli bulmadığını, 6 katılımcı çalışmalar daha çok bransa yönelik olması gerektiğini, 6 katılımcı çalışmalar kültürel aktivite şeklinde gerçekleştirilmesi gerektiğini söylerken, 6 katılımcı çalışmalar hedefine ulaşmadığını, 5 katılımcı yılsonu seminerlerinin verimli geçmediğini, 5 katılımcı sayı sınırlaması olan çalışmaları doğru bulmadığını, 4 katılımcı kişisel gelişim açısından sayıları artması gerektiğini, 4 katılımcı içerik çeşitlendirilmesi gerektiğini, 3 katılımcı yılda bir defa açılan çalışmaları doğru bulmadığı, 3 katılımcı çalışmalar yeni kuramlarıda kapsaması gerektiği, 3 katılımcı kurs başvurularından sonra kurs açılmama sorunları ile karşılaştığı yönünde görüş belirtmiştir. Öğretmenlere ait bazı ifadeler şöyledir:

*E8: Mesleki gelişim çalışmalarına yılda 2-3 kez katılırım. Çalışmaların türü ve sayısı yeterli olsa da içeriğinin doldurulmadığını yeni bir bakış açısı kazandırmadığını düşünüyorum. Okuldaki yılsonu seminer çalışmalarının daha farklı olması bu sürecin daha verimli geçmesini dilerim. Bu süreçte tecrübeli öğretmenlerin ve genç zihinlerin beyin fırtınası ile çok farklı mesleki gelişim sağlayacağını düşünüyorum. Bunlar da sadece kâğıt üzerinde kalmayıp uygulanmalı diye düşünüyorum.*

*E1: Eğitim öğretim yılı başında ve sonunda yer alan zorunlu seminer döneminde yer alan çalışmalar haricinde dönem icersinden hizmet içi faaliyetlerden ilgi ve ihtiyaçlarıma uygun olanları takip edip, başvuruda bulunuyorum. Yılda en az 2-3 eğitim almaya çalışırım. Bu çalışmaların sayıları artmakla beraber maalesef başvurulardan sonra iptaller yaşanmaktadır. Sayı çok olsa da kurs açılmadığı/ acilamadığı için yetersiz kalıyor. Tür olarak okul öncesi dönem çalışmalarında yeni uygulamaların gerisinde kaldığını düşünüyorum.*

*K5: Pandemi dolayısıyla uzaktan eğitim ile yapılan mesleki gelişim çalışmalarına yüzyüze yapılan çalışmalardan daha fazla katılıyorum. Çünkü zaman ve mekan bağımsızlığı var. Yeterli bulmuyorum, çünkü mesleki çalışmalar çağa ve mesleki gelişime uygun olmuyor. Mesleki gelişim çalışmaları artırılmalı ve öğretmenin mesleki gelişimine katkıda bulunacak çalışmalara ağırlık verilmelidir.*

*K2: Ortalama yılda bir defa katılıyorum. Sınıf öğretmeni olarak türünü ve sayısını yeterli bulmuyorum. Öğretmenler eğitim fakültelerinden mezun olduktan sonra üniversitede öğrendikleri Hayat B. Öğretimi Matematik Öğretimi gibi konuları okullarda ya yeterince uygulayamıyorlar ya da sosyo ekonomik şartlardan dolayı bu fırsatı bulamıyorlar. Bu da zamanla körelmelerine neden oluyor. Öğretmenlerin bir kısmının da hiç eğitim fakültesi görmediği düşünüldüğünde bu konular sıkıntı oluşturuyor. Bu nedenle hizmet içi eğitim çalışmalarının daha çok öğretmenlerin ders*

anlatım tekniklerine yönelik yapılması gerektiği kanaatindeyim. Örneğin Beden Eğitimi dersi için çocuk oyunları kursu, Müzik dersi için çocuklara öğretilecek şarkılar veya öğretilecek müzik aletlerinin öğretimi, Görsel sanatlar için resim teknikleri. Ana dersleri eğlenceli hale getirecek teknikler, oyunlar, şarkılar, masallar... Bu tarz işimize doğrudan yarayacak konularda hizmetiçi eğitimin yeterli olmadığını düşünüyorum.

### 3.2. Öğretmen Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Çalışmalarının Olumlu Yönlerine İlişkin Görüşleri Nelerdir? Alt Problemine Yönelik Bulgular

Öğretmen görüşlerine göre mesleki gelişim çalışmalarının olumlu yönlerinin neler olduğu sorulmuş ve ulaşılan bulgular tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.2.** Öğretmen Görüşlerine Mesleki Gelişim Çalışmalarına Yönelik Olumlu Bulma Durumları

Mesleki Gelişim Çalışmalarına Yönelik Olumlu Bulma Durumları	N
Bilgi ve donanım açısından gelişme gösterme	15
Öğretmenler arasında bilgi alışverişi imkânı sağlama	15
Öğretmenlere deneyimlerini aktarma fırsatı sağlama	14
Kişisel gelişimime katkı sağlama	13
Yenilikçi bakış açısı kazandırma	13
Mesleki gelişim sağlama	12
Eğitimde kalite ve verimliliği artırma	11
Farkındalık kazandırma	10
Farklı bakış açıları geliştirmemi sağlama	10
Sorunlara çözüm bulma imkânı sağlama	9
Motivemi yükseltme	9
Öğretmenlerin sosyalleşmesine katkı sağlama	8
Yüz yüze ve farklı branşlarla yapılan çalışmalar daha faydalı	6
Araştırma ve bilgi edinme gayretini artırma	6
Diğer meslektaşların çalışma ortamı hakkında bilgi sahibi olma	5
Öğrencilerde yeni bilgiler ve çalışmalar ile kendilerini geliştirmesi	4
Katıldığım çalışmalar öğrencilerimde yansıtmaktayım	3

Tablo 3.2. incelendiğinde, öğretmenler mesleki gelişim çalışmalarının olumlu bulma durumlarının neler olduğu sorusuna, 15 katılımcı bilgi ve donanım açısından gelişme gösterme, 15 katılımcı



öğretmenler arasında bilgi alışverişi imkânı sağlama, 14 katılımcı öğretmenlere deneyimlerini aktarma fırsatı sağlama, 13 katılımcı kişisel gelişimime katkı sağlama, 13 katılımcı yenilikçi bakış açısı kazandırma, 12 katılımcı mesleki gelişim sağlama, 11 katılımcı eğitimde kalite ve verimliliği artırma, 10 katılımcı farkındalık kazandırma, 10 katılımcı farklı bakış açıları geliştimemi sağlama, 9 katılımcı motivemi yükseltme, 8 katılımcı öğretmenlerin sosyalleşmesine katkı sağlama, 6 katılımcı yüz yüze ve farklı branşlarla yapılan çalışmalar daha faydalı bulunduğunu, 6 katılımcı araştırma ve bilgi edinme gayretini artırma, 5 katılımcı diğer meslektaşların çalışma ortamı hakkında bilgi sahibi olma, 4 katılımcı öğrencilerde yeni bilgiler ve çalışmalar ile kendilerini geliştirmesi ve 3 katılımcı ise katıldığım çalışmalar öğrencilerimde yansıtmakta olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Öğretmenlere ait bazı ifadeler şöyledir:

*K1: Mesleki çalışmaların güncellenmediğinden ve tekrara düşmesinden dolayı çok verimli olmadığını düşünüyorum. Öğretmenin de kendini çok geliştiremediği fikrindeyim. İlkokul, ortaokul ve lise kademelerine uygun, çeşitli ve sayıca fazla çalışmaların olması, olumsuzlukların ortadan kalkmasını sağlayacaktır.*

*E8: Öğretmenlerin kurs, seminer, çalıştay, eğitim şurası gibi mesleki gelişim çalışmalarına katılması bilgi paylaştıkça çoğalır sözünden hareketle buldukları sistemin içinde görüş bildirimelerine, sorunları ve deneyimlerini aktarıp bilgi alışverişinde bulunmalarına verdiği fırsat yönünden olumlu katkıları vardır.*

*E5: Öğretmenin alanında gerçekleşen yenilikleri bilmesini sağladığı için kendini güncellemesi adına etkilidir. Öğretmenin hali hazırdaki bilgilerinin yeterli olduğu düşüncesinden kurtararak araştırma ve bilgi edinme gayretini artırır.*

*K7: Yüz yüze ve farklı branş öğretmenleri ile ortaklaşa yapılan eğitimlerin faydalı olduğunu gözlemledim. Özellikle grup çalışmalarında beyin fırtınası vb tekniklerle desteklenen, proje çalışması olarak düzenlenen, eğitimcinin de katılan olduğu eğitimlerde bilgi alışverişi, dolayısıyla deneyim paylaşımı daha çok oluyor.*

*Süreç daha aktif ve keyifli geçiyor diyebilirim.*

### **3.3. Öğretmen Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Çalışmalarının Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri Nelerdir? Alt Problemine Yönelik Bulgular**

Öğretmen görüşlerine göre mesleki gelişim çalışmalarının olumsuz yönlerinin neler olduğu sorulmuş ve ulaşılan bulgular tablo 3.3.'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.3.** Öğretmen Görüşlerine Mesleki Gelişim Çalışmalarına Yönelik Olumsuz Bulma Durumları

Mesleki Gelişim Çalışmalarına Yönelik Olumsuz Bulma Durumları	N
İçerik zenginleştirilmeli	14
Çalışmalar sadece teoride kalmaktadır	14
İçerik sıradan ve verimsiz işlenmekte	14
Etkin ve ihtiyaca yönelik olmalı	13
Çalışmalar güncellenmediği için verimli geçmiyor	12
Çalışmalar daha fazla olmalı	12
Çalışma türü ve çeşiti yetersiz	12
Çalışma konularının ilgi çekici olmaması	11
Çalışmalar çağa uygun değil	10
Edinilen bilgiler hayata geçirilememektedir	10
Öğretmenler yeterince kendini geliştirememekte	9
Öğrenme ortamları verimli değil	8
Çalışmalara katılmakta ki isteksizlik	8
Çalışmaları veren eğitmenin yetersiz kalması	7
Resen atanan çalışmalar	7
Fiziki ortam yetersizliği	7
Zaman yetersizliği	6
Çoğu öğretmenlerin gereksiz olarak nitelendirmesi	5
İl ilçe bazında kurslar eşit değil	5
Görüş alınmadan yapılan zorunlu çalışmalar	5
Aniden iptal edilen kurslar motivemi düşürür	5
Kurs takvimi açık net değil	4
Uzaktan eğitim ile yapılan kurslarda teknik aksaklıklar yaşanma	3

Tablo 3.3. incelendiğinde, öğretmenler mesleki gelişim çalışmalarının olumlu bulma durumlarının neler olduğu sorusuna, 14 katılımcı içeriğin zenginleştirilmesi gerektiği, 14 katılımcı çalışmaların sadece teoride kaldığı, 14 katılımcı içeriğin sıradan ve verimsiz işlendiği, 13 katılımcı etkin ve ihtiyaca yönelik olmadığı, 12 katılımcı çalışmaların güncellenmediği için verimli geçmediği, 12 katılımcı çalışmaların daha fazla olması gerektiğini söylerken, 12 katılımcı çalışma türü ve çeşiti yetersiz bulduğu, 11 katılımcı çalışma konularının ilgi çekici olmadığı, 10 katılımcı çalışmalar çağa uygun olmadığı, 10 katılımcı edinilen bilgiler hayata geçirilemediğini, 9 katılımcı öğretmenler

yeterince kendini geliştiremediğini, 8 katılımcı öğrenme ortamları verimli olmadığını, 8 katılımcı çalışmalara katılmaktaki isteksizlik olduğunu ifade ederken, 7 katılımcı çalışmaları veren eğitmenin yetersiz kalması, 7 katılımcı resen atanan çalışmalar, 7 katılımcı fiziki ortam yetersizliği, 6 katılımcı zaman yetersizliği, 5 katılımcı çoğu öğretmenlerin gereksiz olarak nitelendirmesi, 5 katılımcı il ilçe bazında kurslar eşit olmadığı, 5 katılımcı aniden iptal edilen kurslar motivemi düşürdüğü, 4 katılımcı kurs takvimi açık net olmadığı, 3 katılımcı ise uzaktan eğitim ile yapılan kurslarda teknik aksaklıklar yaşadığı şeklinde görüş belirtmiştir. Öğretmenlere ait bazı ifadeler şöyledir:

*E6: İdarenin ilgisiz olduğu durumları yaşamış bir öğretmen olarak. İdarenin okulu sahiplenmemesi temel sebep diye düşünüyorum. Kimi idare bulunduğu yerden ve konumdan memnun olmadığını, okulun akademik yapısından çok kendi ve gelecek kaygılarıyla daha ilgili hale geldiği durumlar söz konusudur. Buda ilgisiz yönetimlerin ortaya çıkaran temel durumlardır. Okulumun şuan ki idaresi okulun her türlü işi ile uraşan akademik sosyal ve kültürel bakımdan gelişimeyi amaç edinmiş kişilerden oluşmaktadır.*

*E2: Yöneticilerimiz ilgisiz yönetim anlayışında olduklarını düşünmüyorum. Çünkü yönetici olmanın doğasıyla bu yönetim şekli çelişmektedir. Çünkü idareci olduğunuz bir kurumun sorunlarıyla uğraşmak için burada bulunmaktasınız. Bu yönetim şeklini benimseyen yöneticiler sadece zaman doldurmak ve bazı nefsi duygularla yöneticilik yaptığını düşünmekteyim.*

*K3. Konu olarak okul yöneticisi baz alınmış olsada bir kurumda yada vizyonu olan bir oluşumda ilgisizlik hedeflerden uzak görseleğe yakın sadece kısa vadede tatmin duygusu barındırır. Bu anlamda soruya binayen cevap ilgisiz bir ortamda ki bu eğitim ortamı olursa, ilgisizliğin yarar sağlamayacağını düşünüyorum. Kısacası balık baştan kokmamalı eğitim de yönetenlerin daima ilgili bir tavır tutunmaları içirdeki çalışmaları daha ileriye götüreceğine inanıyorum.*

*K1: Şu an çalıştığım okul içerisinde ilgisiz yönetim anlayışı mevcut değildir. Ancak daha önce çalıştığım okullarda bu durumlarla sık sık karşılaştık bunun temelinde de okul idarecisinin idarecilik anlayışına sahip olmadığını gördük idarecilik bir bütün olarak ele alınması gereken bir yönetim şeklidir. Okullarımızda idareciler sadece eğitimle değil birçok konu ile ve durum ile ilgilenmek zorundadır ilgisiz idareciler olduğu takdirde hem eğitim hem de okulun okul içi ve okul dışı faaliyetleri de sıkıntıya girmektedir.*

### **3.4. Öğretmen Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Çalıştıkları Kuruma Katkı Durumları Nelerdir? Alt Problemine Yönelik Bulgular**

Öğretmen görüşlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarının çalıştıkları kuruma katkılarının neler olduğu sorulmuş ve ulaşılan bulgular tablo 3.4.'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.4.** Öğretmen Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Çalıştıkları Kuruma Katkı Durumları

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Çalıştıkları Kuruma Katkı Durumları	N
Yeni fikirlerle destekler	15
Bilinçlendirmekte	15
Yeni uygulamalar getirmemize katkı sağlamakta	14
Bilimsel ve teknolojik açıdan gelişmesine katkı sağlamakta	14
Aktifleşmesine ve sosyalleşmesine katkıda bulunur	13
Hem sosyal hem akademik başarıya katkı sağlar	13
Kurum içinde işbirliğinin gelişmesine olumlu katkı sağlamakta	12
Yeni projeler ile kuruma katkı sağlar	12
Çalıştığım kurumda uygulama fırsatı bulurum	10
Kurumda daha aktif çalışmamam olanak sağlıyor	10
Diğer personellerin çalışma verimini artırır	10
Kurum içi eksiklikleri gidermede katkı sağlar	9
Çalışmalara katılan öğretmenler kurumda ki diğer öğretmenleride etkiler	9
Okul ve öğrencilere bilgi aktarımı sağlamakta	8
Yeni ve zenginleştirilmiş etkinlikler uygulama imkânı verir	8
Materyal eklığı ve teknik eksiklikler kuruma faydayı azaltıyor	8
Çalışmaların kuruma katkı sağladığını düşünmüyorum	1

Tablo 3.4. incelendiğinde öğretmenlere mesleki gelişim çalışmalarının çalıştıkları kuruma katkılarının neler olduğu sorusuna,15 katılımcı yeni fikirlerle destekler, 15 katılımcı çalışmalar öğretmenleri bilinçlendirmekte, 14 katılımcı yeni uygulamalar getirmemize katkı sağlamakta, 14 katılımcı bilimsel ve teknolojik açıdan gelişmesine katkı sağlamakta, 13 katılımcı aktifleşmesine ve sosyalleşmesine katkıda bulunur, 13 katılımcının hem sosyal hem akademik başarıya katkı sağlar, 12 katılımcı Kurum içinde işbirliğinin gelişmesine olumlu katkı sağlamakta, 12 katılımcı

yeni projeler ile kuruma katkı sağlar, 10 katılımcı çalıştığım kurumda uygulama fırsatı bulurum, 10 katılımcı kurumda daha aktif çalışmama olanak sağlıyor, 10 katılımcı diğer personelin çalışma verimini artırır, 9 katılımcı kurum içi eksiklikleri gidermede katkı sağlar, 9 katılımcı çalışmalara katılan öğretmenler kurumda ki diğer öğretmenleride etkiler, 8 katılımcı okul ve öğrencilere bilgi aktarımı sağlamakta, 8 katılımcı yeni ve zenginleştirilmiş etkinlikler uygulama imkânı verir, 8 katılımcı materyal ekliği ve teknik eksiklikler kuruma faydayı azaltıyor ve 1 katılımcı ise çalışmaların kuruma katkı sağladığını düşünmüyorum şeklinde görüş belirtmiştir. Öğretmenlere ait bazı ifadeler şöyledir:

*K13: İyi bir konuda iyi bir eğitim alan öğretmen veya öğretmen grubunun okulda yürüteceği değişik projeler ve etkinliklerle okul ortamı zenginleşecek ve öğrenme ortamı daha etkin hale gelecektir. Diğer meslektaşların da teşvikini sağlayacaktır.*

*K4: Mesleki gelişim çalışmaları doğrultusunda edindikleri bilgileri kurumundaki ve görev yapmış olduğu bölgedeki öğretmenlere seminerler ve kurslarla aktarabilir ve çevresinde edindiği mesleki çalışma doğrultusunda farkındalık oluşturabilir*

*E15: Çalıştıkları kuruma yönelik bir katkıda bulunmadığını düşünüyorum. Mesleki gelişim çalışmaları sırf yapıyor mu yapıyor amacının ötesine gidemiyor. Amaç nitelik değil nicelik olarak şu kadar seminer çalışması yapıldı ve şu kadar personel katıldı şeklinde oluyor.*

*K5: Öğretmeler mesleki gelişim çalışmalarına katılarak okul ve öğrencilere bu bilgilerini aktarabiliyorlar. Özellikle bilimsel ve teknoloji konulu seminerlerin öğrencilere katkısı çok olmaktadır.*

*E10: Çalışmalardan uygun olanları, az da olsa çalıştığım kurumda uygulama fırsatı buluyorum. Materyal yetersizliği ve teknik eksiklikler olmasa daha da çok uygulama fırsatı olacağından şüphem yok.*

### **3.5. Öğretmen Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Bireysel Katkı Durumları Nelerdir? Alt Problemine Yönelik Bulgular**

Öğretmen görüşlerine göre mesleki gelişim seminer çalışmalarının bireysel katkılarının neler olduğu sorulmuş ve ulaşılan bulgular tablo 3.5.'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.5.** Öğretmen Görüşlerine Göre Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Bireysel Katkı Durumları

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Bireysel Katkı Durumları	N
Mesleki bilgimizi artırmaktadır	13
Eğitim sizteminde ki değişimlere adaptasyonumuzu artırır	13
Bilgilerimizi güncellememizi sağlıyor	13
Yenilikleri takibimizi kolaylaştırır	12
Farklı yöntem ve teknik öğrenmemizi sağlayacaktır	12
Yeni bakış açıları geliştirmemize katkı sağlar	11
Verimimi artırır	10
Motivemi yükseltir	10
Aktif öğretmen olmamızda katkı sağlıyor	9
Değişen ve gelişen dünyaya ayak uydurmamızı sağlar	9
Çalışmalar mesleki doyum ve yeterlilik sağlamaktadır	8
Daha çeşitli ve her öğretmenin branşına uygun düzenlenmeli	7
Bireysel katkısını yeterli görmüyorum	2

Tablo 3.5. incelendiğinde öğretmenlere mesleki gelişim seminer bireysel katkılarının neler olduğu sorusuna, 13 katılımcı mesleki bilgimizi artırmaktadır, 13 katılımcı eğitim sizteminde ki değişimlere adaptasyonumuzu artırır, 13 katılımcı bilgilerimizi güncellememizi sağlıyor, 12 katılımcı yenilikleri takibimizi kolaylaştırır, 12 katılımcı farklı yöntem ve teknik öğrenmemizi sağlayacaktır, 11 katılımcı yeni bakış açıları geliştirmemize katkı sağlar uzlaşmacı bir yönetimdir, 10 katılımcı verimimi artırır, 10 motivemi yükseltir, 9 katılımcı aktif öğretmen olmamızda katkı sağlıyor, 9 katılımcı değişen ve gelişen dünyaya ayak uydurmamızı sağlar, 8 katılımcı çalışmalar mesleki doyum ve yeterlilik sağlamaktadır, 7 katılımcı daha çeşitli ve her öğretmenin branşına uygun düzenlenmeli ve 2 katılımcı ise bireysel katkısını yeterli görmediği şeklinde görüş belirtmiştir. Öğretmenlere ait bazı ifadeler şöyledir:

*K14: Günümüzde bilginin akıl almaz bir şekilde değişimi ve büyümesi sistemin durağan değil sürekli olduğunu bizlere göstermektedir bu yönden mesleki gelişim çalışmalarında bizlere*

bireysel yönden katkılar vermektedir. Eğitim sitemindeki yenilikleri ve değişimleri bizlerin bilgilerine sunmakta ve bizlerde bu noktada vermiş olduğumuz eğitimleri güncellemekteyiz.

E4: Mesleki çalışmaların bireysel olarak katkısının yeterli olmadığı görüşündeyim. Daha çeşitli, her öğretmenin alanına uygun ve sayıca fazla çalışmaların kişiyi daha donanımlı yapacağını düşünüyorum. Bu sayede öğretmenin kendine olan güveni, mesleğe olan bakışı ve öğrencilerine verecekleri de olumlu anlamda değişecektir. Mihenk taşımızdır. Sozkonusu, öğrencilerimizi daha iyi yerlere tasimak olunca hedefe ulaşmamız adına bu süreçte herkes kendine düşen görevi ziyadesiyle ifa etmektedir

E1: Kendimizi geliştirme fırsatı sağlayacağını, mesleki hazzımızı artıracığını, yaptığımız işten zevk almamızı sağlayacağını, daha mutlu bir iş hayatı sağlayacağını, daha verimli bir mesleki kariyer getirebileceğini düşünüyorum.

K5 Sınıf içi ve dışı etkinliklerde yeni bakış açıları ile edinerek sureci olumlu etkilediğini düşünüyorum.

Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarını ile ilgili diğer görüş ve önerilerine yönelik bulgular ise tablo 3.6.'da gösterilmiştir.

**Tablo 3.6. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Görüş ve Önerileri**

Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarına Yönelik Görüş ve Öneriler	N
Mesleki gelişim çalışmaları güncel ve ihtiyaca yönelik olmalı	14
Çalışmalarda öğretmen görüşü alınmalı	14
Çalışmaların çeşitliliği ve türü artırılmalı	13
Teknolojik olarak geliştirilmeli	11
Yenilikçi eğitim anlayışına göre düzenlenmeli	11
Çalışmalar uzman ve alanında yetkin kişilerce yapılmalı	11
Çalışmalar teoride kalmamalı	10
Çalışmalara herkes katılabilmeli	9
Öğretmenlerin kendini birçok alanda geliştirmeli	9
Farklı öğrenme ortamları düzenlenmeli	9
Sosya kültürel ve sanatsal faaliyetler artırılmalı	8
Çalışmalar kolay ulaşılabilir olmalı	8
Çalışmalar günlük hayata ve döneme uyarlanmalı	7
Alışılmışın dışında yöntemlerle desteklenmeli	7
Kendi eğitim modelimizi oluşturmamız desteklenmeli	5

Tablo 3.6. incelendiğinde, Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmaları ile ilgili diğer görüş ve önerilerinin neler olduğu sorusuna, 14 katılımcı Mesleki gelişim çalışmaları güncel ve ihtiyaca yönelik olmalı, 14 katılımcı çalışmalarda öğretmen görüşü alınmalı, 13 katılımcı çalışmaların çeşitliliği ve türü artırılmalı, 11 katılımcı teknolojik olarak geliştirilmeli, 11 katılımcı yenilikçi eğitim anlayışına göre düzenlenmeli, 11 katılımcı çalışmalar uzman ve alanında yetkin kişilerce yapılmalı, 10 katılımcı çalışmalar teoride kalmamalı, 9 katılımcı çalışmalara herkes katılabilmeli, 9 katılımcı öğretmenlerin kendini birçok alanda geliştirmeli, 9 katılımcı farklı öğrenme ortamları düzenlenmeli, 8 katılımcı sosya kültürel ve sanatsal faaliyetler artırılmalı, 8 katılımcı çalışmalar kolay ulaşılabilir olmalı, 7 katılımcı çalışmalar günlük hayata ve döneme uyarlanmalı, 7 katılımcı alışılmışın dışında yöntemlerle desteklenmelive 5 katılımcı ise kendi eğitim modelimizi oluşturmamız desteklenmeli şeklinde görüş belirtmiştir. Öğretmenlere ait bazı ifadeler şöyledir:

*E2: Öğretmenlik mesleğinde öğretmenin kendini geliştirmesi gerektiğini düşünüyorum. Bunun için de öğretmenin kendi çabaları ve bakanlığımızın destekleriyle olumlu katkıların olacağı fikrindeyim. Güncel, mesleğe uygun ve yeterli çeşitlilikte çalışmaların olması çok önemlidir. Öğretmenin kendini donanımlı hale getirmesi her açıdan çok önemlidir. Özellikle de öğrencilere vereceği katkı çok değerlidir.*

*K7: Mesleki gelişim çalışmaları daha güncel, ihtiyaca göre ve isteyen herkesin katılabileceği şekilde olmalı. Ayrıca uygulayamayacağımız sadece teoride kalan kalıplardanda kurtulmalı.*

*E5: yenilikçi eğitim anlayışına uygun olarak mesleki gelişim çalışmalarının çağı ve farklı okul ve eğitim ortamlarındaki uygulamaları da takip edebileceğimiz, kendi eğitim modelimizi de geliştirmemize destek olacak nitelikte olmasını isterim.*

*K2: Mesleki gelişim çalışmaları yapılırken öğretmenlerimizin görüşleri alınmalı ve çağa yani içinde bulunduğumuz döneme uygun işe yarayacak konularda çalışmalar yapılmalı. Öğretmenleri teşvik edici şekilde çalışmalar yapılarak daha donanımlı ve kaliteli eğitimciler yetiştirecek çalışmalar yapılmalıdır. Yönetim anlayışı önemlidir. Kısacası bu 3 yönetim anlayışından da fayda sağlanılarak yönetim yapılması gerektiğini düşünmekteyim.*

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına ilişkin görüşlerinden ulaşılan bulgular ile ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

Öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına katılma durumları genellikle yılda en az iki veya üç defa katılım şeklinde açıklanmıştır. Bu durumda öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına katılımda buldukları söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki gelişim seminer çalışmalarına hiç katılmam cevabının bulunmaması da öğretmen mesleki gelişimi açısından olumlu bir sonuç olarak görülebilir. Benzer konuda yapılan bir başka çalışmada da öğretmenlerin hizmet



İçeriklere katılma durumları çoğunlukla şekilde sonuca ulaşmıştır (Aslan Keleş, 2019). Bu sonuç araştırmayı destekler durumda kabul edilebilir.

Öğretmenler mesleki gelişim seminerlerinin sayısını ve çeşidini genel olarak yeterli bulmamaktadır. Bu durumda öğretmen hizmet içi gelişimden sorumlu olan Milli Eğitim Bakanlığına, bu eğitimlerin sayısını ve çeşidini arttırmak sorumluluğu düştüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Atal ve Sancar (2021) tarafından yapılan çalışmada da öğretmen mesleki gelişim eğitimlerinin sayı ve tür bakımından artırılarak çeşitlendirilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur.

Mesleki gelişim seminer çalışmalarının olumlu tarafları öğretmenler tarafından şöyle sıralanmıştır: bilgi ve donanım açısından gelişme, bilgi alışverişi, kişisel gelişim, eğitimde kalite ve verimliliği artırma vb. şeklinde sıralanmaktadır. Bu durumda öğretmen mesleki gelişim çalışmalarının öğretmenlerin kişisel gelişiminin yanında verilen eğitimin kalitesinde artabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Gültekin ve Çubukçu (2008) tarafından yapılan çalışmada da hizmet içi eğitimlerin hem bireysel hem de kurumsal katkılarına ilişkin olumlu sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Mesleki gelişim çalışmalarının olumsuz tarafları öğretmenler tarafından şöyle sıralanmıştır: eğitim içeriklerinin zenginleştirilmemesi, çalışmaların teoride kalarak uygulamaya geçirilememesi, eğitimlerin etkin ve ihtiyaca yönelik yapılmaması, çalışmaların yeterince güncellenmemesi vb. şeklinde sıralanmaktadır. Bu durumda öğretmen mesleki gelişim seminer çalışmalarının daha etkin daha ihtiyaca yönelik yapılması beklenmektedir. Günümüz yeniliklerini yakalayabilen ve eğitimin içerisine yedirilebilen eğitimlerin düzenlenmesi gerekliliği öne çıkmaktadır.

Öğretmen mesleki gelişim çalışmalarının kurumsal katkılarına yönelik öğretmenler, kurumlarında bakış açısını değiştirebileceği, kurum içi hem sosyal hem de akademik katkı sağlayabileceği, kurum içine yeni projeleri üretmek için katkı sağlayabileceği yönünde görüşler bildirmişlerdir. Bu durumda mesleki gelişim seminer çalışmalarının kurumda istenen başarıyı arttırabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yeni projelerin geliştirilebilmesine de olanak sağlama sonucu da ulaşılabilmektedir.

Öğretmen mesleki gelişim çalışmalarının bireysel katkılarına yönelik ise öğretmenler, mesleki bilgilerinin artması, eğitime olan adaptasyonun artması, yeniliklerin takip edilebilmesi, yeni yöntem ve tekniklerin kullanabilmesine olanak sağlaması gibi görüşler bildirmişlerdir. Buradan hareketle mesleki gelişim seminer çalışmalarının öğretmenleri hem sosyal hem de akademik açıdan geliştirdiği sonucuna ulaşılabilmektedir. Yapılan diğer benzer çalışmalarda da (Atal ve Sancar, 2020; Gültekin ve Çubukçu, 2008; Aslan Keleş, 2019) öğretmenlerin mesleki eğitim seminerleri aracılığı ile hem bireysel gelişimlerine hem de kurumlarının gelişimine katkı sağlayacak sonuçlara ulaşmıştır. Bu durumda öğretmen mesleki gelişim seminer çalışmalarının Milli Eğitim Bakanlığı tarafından daha etkin sunulması önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akpınar, Y. (2003). Öğretmenlerin yeni bilgi teknolojileri kullanımında yükseköğretimin etkisi: İstanbul okulları örneği. *The Turkish Online Journal of Education Technology-TOJET*, 2(2), 79- 96.
- Altun, B. Ve Yengin Sarpkaya, P. (2021). Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi Üzerine Bir Durum Çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 11 (18), 125-168.
- Aslan Keleş, H. (2019). Yönetici ve Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitimlerin Değerlendirilmesi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Atal, D. ve Sancar, R. (2021). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine odaklanan araştırmalar ne söylüyor? *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 166-186.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Milli Eğitim(Eğitim-Kültür-Sanat) Dergisi*, (147), 66-69.
- Gümüş, M. (2018). *İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin MEB Hizmetiçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri: Keçiören İlçesi Örneği*. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Siyasal Yayınevi.
- Coiller, W., Green, F., Peirson, J., (2005). "Training and Establishment Survival", *Scottish Journal of Political Economy*, 52 (5), 710-735.
- Dinç, D.(2005). *İşletmelerde Hizmetiçi Eğitim Etkinliğinin Ölçümü ve Değerlendirilmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış doktora tezi.
- Eroğlu, M. ve Özbek, R. (2020). Etkili Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 37, 73-92.
- Ertürk, S. (1997). *Eğitimde Program Geliştirme*. Yelkentepe Yayınları.
- Gençtürk, T. (2014). *Toplantı Şekilleri*. <http://sam.baskent.edu.tr/makaleler /toplantisekilleri.pdf> adresinden edinilmiştir.

- Gültekin, M. ve Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 185-201.
- MEB (1988). *Hizmet İçi Eğitim Kuruluş, Geliştirme, Faaliyetler (1960-1987)*. MEB Yayınları.
- Okçabol, R. (1994). *Halk Eğitim (Yetişkin Eğitimi)*. Der Yayınları.
- Oktay, A. (1993). Okulöncesinde Kurumsal Eğitim ve Öğretmen Yetiştirme. MEB. *Okulöncesi Eğitimi I. Sempozyumu*.
- Onat Kocabıyık, O. (2016). Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55-66.
- Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal Of Yasar University*, 2(7), 761-794.
- Patton, M.Q.(2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri* (Çeviri M Bütün, SB Demir). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Pehlivan, İ. (1997). Örgütsel ve Bireysel Gelişme Aracı Olarak Hizmet İçi Eğitim. *Amme İdaresi Dergisi*, 30/4, 105-120.
- Pepeler, E., Murat, A. ve Akmeççe, E. (2016). İlkokullarda Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı (Elâzığ İli Örneği), *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 168-176.
- Seferoğlu, S. S. (2005). *Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri Ve Önerileri*. [Http://Yayim.Meb.Gov.Tr/Yayinlar /149/ Seferoğlu.Htm](http://Yayim.Meb.Gov.Tr/Yayinlar /149/ Seferoğlu.Htm). adresinden edinilmiştir.
- Sergiovanni, T., Carver, F. (1973). *The New School Executive; A Theory of Administration*, Dodd, Mead and Company.
- Sütay, E. İ. (2019). *Devlet Okullarında Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi (İstanbul İli Sultangazi İlçesi Örneği)*. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Taymaz, H. (1981). *Hizmet içi eğitim: kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Tezcan, M. (1992). *Eğitim Sosyolojisi*. Zirve Ofset.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.