

**T.C.**  
**AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**2021-DR-119**

**ÖZEL OKULDA MESLEKİ ÖĞRENME TOPLULUKLARI:**  
**BİR EYLEM ARAŞTIRMASI**

**HAZIRLAYAN**  
**Nahide Nur DUMLU**

**TEZ DANIŞMANI**  
**Doç. Dr. Pınar YENGİN SARPKAYA**

**AYDIN – 2021**



**T.C.**  
**AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**  
**AYDIN**

Bu tezde görsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle, akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

.././2021

Nahide Nur DURLU



# ÖZET

## ÖZEL OKULDA MESLEKİ ÖĞRENME TOPLULUKLARI: BİR EYLEM ARAŞTIRMASI

Nahide Nur DUMLU

Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA

2021, XXVIII+230 Sayfa

Öğretmenlerin mesleki gelişimi hizmetiçi eğitimler, çalıştaylar gibi kısa süreli geleneksel uygulamalar yoluyla sağlanmaktadır. Yeni eğilimler işbirlikli, yetişkin eğitimi ilkelerine uygun, ihtiyaç temelli, ortaklaşa çalışmaya dayanan uygulamaların önemini vurgulamaktadır. Mesleki Öğrenme Topluluğu, öğrenme ve öğretme süreçlerini daha etkili hale getirmek ve mesleki gelişimi sağlamak için periyodik olarak toplanan ve planladıkları etkinliklerle ilgili paylaşımlarda bulunan, az sayıda eğitimciden oluşan bir topluluktur. Mesleki öğrenme toplulukları geleneksel uygulamalardan farklı olarak öğretmenlerin mesleki gelişimini etkili ve sürekli hale getirebilir. Özel okul öğretmenlerinin mesleki gelişimlerini sağlamada geleneksel uygulamalara yer verilmektedir. Mesleki öğrenme topluluğu uygulamasının özel okullarda öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamada verimli olacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle, araştırmada Aydın ili sınırlarında özel bir lisede görev yapan gönüllü İngilizce zümresinin öğretmenlerinden ve farklı branşlardan öğretmenlerden oluşan iki mesleki öğrenme topluluğu kurulmuş, çalışmalarını izlenmiş ve etkililiği topluluk üyelerinin görüşlerine göre değerlendirilmiştir.

Araştırma eylem araştırması desenine göre tasarlanmıştır. Eylem planı 2019-2020 eğitim öğretim yılı Ekim ve Mayıs ayları arasında yürütülmüştür. Uygulama kapsamında karma topluluk ile beş, aynı branşın öğretmenlerinden oluşan topluluk ile sekiz gelişim etkinliği yürütülmüştür. Karma topluluk ile yedi, İngilizce topluluğu ile on topluluk toplantısı, okul müdür yardımcısı ile iki görüşme yapılmıştır. Araştırmanın verileri odak grup görüşmeleri, bireysel görüşmeler ve gözlem formu aracılığıyla toplanmıştır. Veriler içerik analizi yoluyla çözümlenmiştir.

Eylem planı dâhilinde topluluklar tarafından sekiz etkinlik, uygulanmış ve değerlendirilmiştir. Sürecin sonunda, araştırma bulguları doğrultusunda özel okulda mesleki

öğrenme topluluklarını kullanarak öğretmenlerin mesleki gelişimini sürekli hale getirmek için mesleki gelişim model önerisi getirilmiştir.

Bu model, mesleki gelişim uygulamalarının öğretmenlerin ihtiyaçlarından yola çıkarak planlanmasına, belli aralıklarla yapılarak süreklilik göstermesine, ortaklaşa çalışma ve işbirliği ile ilerlemesine, destekleyici okul kültürüne ve bu olanakları sağlayacak yönetsel liderliğe dayanmaktadır. Bu süreçte sosyokültürel becerileri artırmak, eğitime yönelik eleştirel bakış açısı geliştirmek için ‘Tiyatro nasıldı?’, ‘Film, nasıldı?’ ve ‘Kitap nasıldı?’ etkinlikleri; işbirliği yaparak sınıf içi uygulamaları geliştirmek için ‘Ortak ders planı hazırlıyoruz’, ‘Etkinlik havuzu oluşturuyorum’ ve ‘Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum’ etkinlikleri; bireysel ihtiyaçları fark etmek üzere öz değerlendirme becerisi geliştirmek için ‘Mikro öğretim’ etkinliği; araştırmaya yönelik merak ve üyeler arası iletişimi güçlendirmek için ‘Bakın ne paylaşacağım?’ ve ‘Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum’ mesleki gelişim etkinlikleri kullanılabilir.

**ANAHTAR SÖZCÜKLER:** Mesleki Öğrenme Topluluğu, Öğretmen Gelişimi, Mesleki Öğrenme, Okul Geliştirme, Özel Okul, Eylem Araştırması.

## **ABSTRACT**

### **PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES IN PRIVATE SCHOOLS: AN ACTION RESEARCH**

Nahide Nur DUMLU

PhD Thesis at Education Science

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA

2021, XXVIII+ 230 pages

Professional development of teachers is provided through traditional short-term studies such as in service trainings and workshops. The new approaches stress the importance of the practices which is based on collaboration, adult education principles, needs and shared knowledge. The Professional Learning Community is a community consisting of a small number of educators who meet periodically to make learning and teaching processes more effective and to provide professional development and share about the activities they plan. Professional learning communities can make the professional development of teachers effective and continuous, unlike traditional practices. Traditional practices are applied in the professional development of private school teachers. It is thought that professional learning community practice can provide efficient professional development of teachers in private schools. From this point of view, in the study, two professional learning communities working in a private high school consisting of voluntary English teachers and teachers of different branches were established, their work was monitored and their effectiveness was evaluated according to the opinions of the members of the communities.

The research was designed according to the action research pattern. The action plan was carried out between October and May of the 2019-2020 Academic Year. Within the scope of the application, five development activities were carried out with the mixed community and eight with the English community. Seven community meetings were held with the mixed community, ten community meetings with the community of teachers of the same department, and two meetings with the vice principle. The data of the research were collected through focus group interviews, individual interviews and an observation form. The data were analyzed through content analysis.

Eight activities used within the action plan were implemented and evaluated by the communities. At the end of the process, in line with the research findings, a professional development model proposal was made in order to make the professional development of teachers continuous by using professional learning communities in private schools.

This model is based on the planning of professional development practices based on teachers' needs, their continuity by being carried out at regular intervals, joint work and cooperation progress, supportive school culture and managerial leadership that will provide these opportunities. In this process, "How was the theater?", "How was the movie?" and "How was the book?" activities in order to increase socio-cultural skills and develop a critical perspective towards education; 'We are preparing a common lesson plan', 'I am creating an activity pool' and 'I am changing classes in high school' activities to develop in-class practices by collaborating; 'Micro-teaching' activity to develop self-assessment skills to recognize individual needs; Professional development activities such as 'Look, what am I going to share?' and 'I recommend a website to my student' can be used to strengthen research-oriented curiosity and communication among members.

**KEYWORDS:** Professional Learning Community Teacher Development, Professional Learning, School Development, Private School, Action Research.



## İTHAF

*Canım annem...*

*Sevim Dumlu'nun değerli anısına...*



## ÖNSÖZ

Öğretmenlere yaşam boyu mesleki gelişim olanakları sağlayan mesleki öğrenme toplulukları uygulaması ile beni tanıştıran, tezli yüksek lisans programından bu yana öğrencisi olmaktan onur duyduğum, bu araştırmanın tasarlanmasından, yürütülmesine ve tamamlanmasına kadar olan her süreçte yol göstererek yardımını hiçbir zaman esirgemeyen, her zaman destekleyen, güven veren ve her anlamda örnek aldığım çok kıymetli tez danışmanım Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA'ya;

Tez İzleme Komitesi'nde de yer alan ve araştırmanın şekillenmesinde katkılarını hiçbir zaman esirgemeyen, önerilerini ve eleştirilerini çok değerli bulduğum değerli hocalarım Doç. Dr. Bertan AKYOL ve Doç. Dr. Elif ALADAĞ'a, eleştirileri ve geribildirimleri ile tezime katkıda bulunan değerli jüri üyeleri Doç. Dr. Funda Nayır'a ve Doç. Dr. İdris Şahin'e;

Lisansüstü öğrenimimde her zaman bilgi birikimleri ve destekleriyle yolumu aydınlatan, bilim insanı kimlikleriyle örnek aldığım çok kıymetli hocalarım Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA'ya ve Prof. Dr. Ahmet DUMAN'a,

Bilgi birikimleri, fikirleri ve dostluklarıyla her zaman destekleyen ve yanımda olan Arş. Gör. Burcu ALTUN ve Arş. Gör. Tahir YILMAZ'a;

Doktoraya başvuru yapmam için beni teşvik eden, fikirleri ve dostluğuyla beni destekleyen ve hep yardımına koşan dostum Öğr. Gör. Barış Çavuş'a

Çalışmalarım boyunca beni hep destekleyen ve her koşulda yanımda olan canım kardeşim Mesut Can DUMLU'ya ve canım dostum Nurcihan DURMUŞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Nahide Nur DUMLU



# İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	v
ÖZET .....	vii
ABSTRACT .....	ix
ÖNSÖZ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xix
TABLolar DİZİNİ.....	xxi
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	xxiii
EKLER DİZİNİ .....	xxv
KISALTMALAR DİZİNİ .....	xxvii
GİRİŞ.....	1
<b>1. BÖLÜM</b> .....	11
1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN .....	11
1.1. Okul ve Mesleki Geliştirme .....	11
1.1.1. Mesleki Gelişim.....	14
1.1.2. Mesleki Gelişim Türleri.....	17
1.2. Mesleki Öğrenme Toplulukları.....	18
1.2.1. Mesleki Öğrenme Topluluklarının Tarihsel Arka Planı ve Gelişimi.....	18
1.2.2. Mesleki Öğrenme Topluluklarının Özellikleri ve Boyutları .....	21
1.2.3. Mesleki Öğrenme Topluluklarının Yararları, Uygulanabilirliği ve Etkililiği .	22
1.2.4. Mesleki Öğrenme Toplulukları ile İlgili Araştırmalar.....	26
1.2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar .....	26
1.2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar .....	29
<b>2. BÖLÜM</b> .....	31
2. YÖNTEM.....	31
2.1. Araştırma Deseni .....	31

2.1.1. Eylem Araştırması Süreci.....	34
2.2. Çalışma Grubu ve Diğer Katılımcılar.....	48
2.2.1. Mesleki Öğrenme Topluluğu Üyeleri.....	49
2.2.2. Araştırmacı .....	53
2.2.3. Danışman.....	54
2.2.4. Tez İzleme Komitesi Üyeleri .....	55
2.3. İlk Toplantılar ve Ortam.....	56
2.3.1. Karma Mesleki Öğrenme Topluluğunun İlk Toplantısı.....	56
2.3.2. İngilizce Mesleki Öğrenme Topluluğunun İlk Toplantısı.....	57
2.3.3. Toplantı Yapılan Yerin Özellikleri.....	58
2.4. Veri Toplama Teknikleri ve Araçları .....	58
2.5. Mesleki Öğrenme Topluluklarının Mesleki Gelişim Etkinlikleri .....	61
2.6. Verilerin Analizi.....	62
2.7. İnanırcılık, Tutarlılık, Aktarılabirlik ve Etik.....	64
<b>3. BÖLÜM.....</b>	<b>66</b>
<b>3. BULGULAR VE YORUMLAR.....</b>	<b>66</b>
3.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	66
3.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma .....	77
3.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma .....	81
3.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	85
3.4.1. Tiyatro Nasıldı? Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma .....	93
3.4.2. Ortak Ders Planı Hazırlıyoruz Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma .....	100
3.4.3. Mikroöğretim Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	109
3.4.4. “Film nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	126
3.4.5. Bakın Ne Paylaşacağım ve Öğrencime Web Sitesi Tavsiye Ediyorum Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma .....	140

3.4.6. Etkinlik Havuzu Oluşturuyorum Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	150
3.4.7. Kitap nasıldı? Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma .....	156
3.4.8. Lise Kurlar Arası Sınıf Değiştiriyorum Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma .....	162
3.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma .....	166
3.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma .....	184
<b>4. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>190</b>
4.1. Sonuç .....	190
4.2. Öneriler .....	196
4.2.1. Araştırmacılar için Öneriler .....	196
4.2.2. Uygulayıcılar için Öneriler .....	197
<b>5. KAYNAKLAR .....</b>	<b>199</b>
<b>6. EKLER .....</b>	<b>209</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>231</b>





## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Mesleki Gelişimin Bileşenleri .....	16
Şekil 1.2. MÖT'ün Okul Sorunları Üzerindeki Etkiliği .....	25
Şekil 2.1. Eylem Araştırması Süreci.....	33
Şekil 2.2. Araştırma süreci .....	35
Şekil 2.3. MÖT Eyleme Hazırlık Süreci.....	37
Şekil 2.4. Öğretmenler ve Okul Yöneticisiyle İlk Toplantı.....	38
Şekil 2.5. Verilere İlişkin Dosyalar .....	63
Şekil 4.1 MÖT Eylem Süreci-1 .....	191
Şekil 4.2. MÖT Eylem Süreci-2 .....	192
Şekil 4.3. Özel okullar İçin MÖT Mesleki Gelişim Modeli.....	196



## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Mesleki Öğrenme Topluluğu Tanımları.....	20
Tablo 2.1. Karma Mesleki Öğrenme Topluluğu (BG) Üyeleri ve Özellikleri .....	51
Tablo 2.2. İngilizce Mesleki Öğrenme Topluluğu (ZENN) Üyeleri ve Özellikleri .....	53
Tablo 3.1. ZENN ve BG Topluluklarının Mesleki Gelişime İlişkin Görüşleri .....	66
Tablo 3.2. ZENN ve BG Topluluklarının MÖT Uygulamasına İlişkin Görüşleri .....	78
Tablo 3.3. Okul Yöneticisinin MÖT Uygulamasına İlişkin Görüşleri .....	81
Tablo 3.4. ZENN ve BG Üyelerinin Belirlenen Mesleki Gelişim Etkinliklerine İlişkin Uygulama Öncesi Görüşleri ve Etkinliğin Uygulanma Durumu .....	86
Tablo 3.5. “Tiyatro Nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular .....	94
Tablo 3.6. “Ortak Ders Planı Hazırlıyoruz” Etkinliğine İlişkin Bulgular .....	101
Tablo 3.7. “Mikroöğretim” Etkinliğine İlişkin Bulgular .....	110
Tablo 3.8. “Film Nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular .....	127
Tablo 3.9. “Bakın Ne Paylaşacağım” ve “Öğrencime Web Sitesi Tavsiye Ediyorum” Etkinliğine İlişkin Bulgular .....	141
Tablo 3.10. “Etkinlik Havuzu Oluşturuyorum” Etkinliğine İlişkin Bulgular.....	152
Tablo 3.11. “Kitap Nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular .....	157
Tablo 3.12. “Lise Kurlar Arası Sınıf Değiştiriyorum” Etkinliğine İlişkin Bulgular .....	162
Tablo 3.13. MÖT Üyelerinin Uygulamaya İlişkin Değerlendirmeleri .....	168
Tablo 3.14. Okul Yöneticisinin Uygulamaya İlişkin Değerlendirmeleri .....	183



## **ÇİZELGELER DİZİNİ**

Çizelge 2.1. MÖT Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Yürütülme Süreci.....	40
Çizelge 2.2. Öğretmenler ve Okul Yöneticisi ile Son Toplantı.....	47



## **EKLER DİZİNİ**

Ek 1. Taslak Etkinlikler .....	209
Ek 2. Eylem Araştırmasına Hazırlık İçin Odak Grup Görüşme Formu .....	211
Ek 3. Tiyatro İzlemeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu .....	213
Ek 4. Ortak Ders Planı Hazırlamaya İlişkin Odak Grup Görüşme Formu .....	215
Ek 5. Kendi Dersimi İzlemeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu .....	216
Ek 6. İzlenen Filme Yönelik Paylaşımaya İlişkin Odak Grup Görüşme Formu.....	217
Ek 7. Alanla İlgili Bilimsel Paylaşımaya ve Öğrenci Gelişimi için WEB sitesi tavsiye etmeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu.....	219
Ek 8. Meslektaşın Dersini İzlemeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu.....	220
Ek 9. Okunan Kitaba Yönelik Paylaşımaya İlişkin Odak Grup Görüşme Formu.....	221
Ek 10. Kurlar Arası Sınıf Değiştirerek Ders İşlemeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu.....	222
Ek 11. Mesleki Öğrenme Sürecini Değerlendirmeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu	223
Ek 12. Mesleki Öğrenme Sürecini Değerlendirmeye İlişkin Yönetici Görüşme Formları .	224
Ek13. Gözlem Formu .....	226
Ek 14. Araştırma İzni.....	227





## KISALTMALAR DİZİNİ

- BG : Lise farklı branşlardaki öğretmenlerden oluşan MÖT.
- MÖT : Mesleki öğrenme topluluğu.
- OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development (Dünya Ekonomik İşbirliği Örgütü)
- PİSA : Programme for International Student Assessment (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı)
- TALIS : The OECD Teaching and Learning International Survey (Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi)
- ZENN : Lise İngilizce zümresindeki öğretmenlerden oluşan MÖT.



“Geleceğin güvencesi sağlam temellere dayalı bir eğitime, eğitim ise öğretmene dayalıdır”

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk

## GİRİŞ

Bu bölümde bu araştırmanın konusunu çalışmaya yönelten problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlıkları, sayıltıları ve araştırmada kullanılan kavramların tanımları ele alınacaktır.

Nitelikli bir eğitim sisteminin temel yapı taşlarından en önemlisi şüphesiz öğretmendir. Öğretmenler, diğer birçok uzman gibi, alanlarındaki yeniliklerden haberdar olmalı, mesleğin gerekliliklerini karşılayabilmek için bilgi ve birikimlerini artırmaya ihtiyaç duyar. Bu durum sürekli ve etkili mesleki gelişimi zorunlu hale getirmektedir. Eğitimde başarılı ülkelerin başarılarının özünde öğretmene ve öğretmen yetiştirmeye gösterdikleri özen olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde öğretmenlerin mesleki gelişimi yetişkin eğitimi ilkelerine göre düzenlenmiştir ve bunun bir sonucu olarak yaşam boyu devam edecek biçimdedir. Günümüzde, eğitim uzmanlarının düzenli aralıklarla öğretmenlere hizmetiçi eğitim vermek, çalıştaylar düzenlemek için okula davet edilmesinin yanı sıra öğretmenlerin okul içinde iş birlikli bir ortamda gelişimini destekleyen, mesleğe gömülü etkinlikleri yaygınlaşmaktadır. Eğitimi geliştirmenin ancak etkili öğretmen gelişimiyle mümkün olacağını ifade etmek yerinde olacaktır.

Türkiye’de de eğitim bilimleri alanındaki gelişmeler ve değişim, tüm eğitim sektörünü etkileyerek bu gelişmelere uyum sağlamak için yeni uygulamaları gündeme getirmiştir. Bu değişim ortamında eğitimin özelleşmesiyle eğitim kurumları arasındaki rekabet de günden güne artmaktadır. Birçok paydaş gibi özel okulda görev yapan öğretmenler bu rekabet ortamından etkilenmektedir. Öğretmenlere verilen sorumluluklar ve çoklu görev beklentileri değişen dünya ile birlikte sürekli artmaktadır. Bu beklentileri karşılamak için öğretmenlerin güncel değişim ve gelişim koşullarına uyum sağlamaları beklenmektedir. Bu koşullarda öğretmenlerin mesleki gelişimi ve bunun nasıl sağlanacağı oldukça sık ele alınan konulardan biridir. Bu alandaki çalışmalar genellikle geleneksel uygulamalarla (hizmetiçi eğitim, çalıştaylar, öğretmen eğitimleri, vb.) sınırlı kalmaktadır.

Mesleki gelişim uygulamalarından en yaygın olan hizmetiçi eğitim belli başlı güçlüklerle sahiptir. Hizmet içi eğitim büyük çoğunlukla çalışanları işinden alıkoyacak biçimde tasarlanmaktadır. Öğretmenlerin görev sahalarının geniş olduğu özel okullarda bu durum oldukça kullanışsızlık yaratmaktadır. Her öğretmene sürekli olarak hizmet içi eğitim vermek her ne kadar değerli de olsa pek mümkün değildir. Bu nedenle kurum içinde günlük, haftalık rutin içinde mesleki eğitimi sürdürmek, öğretmen gelişimini sağlamak açısından önem taşımaktadır. Okul içinde dersleri aksatmadan uygulanabilecek bir yöntem olarak mesleki öğrenme toplulukları öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmaları açısından kullanışlı olabilir. Mesleki öğrenme toplulukları aynı zamanda uluslararası yetişkin eğitimi ilkeleriyle uyumlu, işbirliğine dayalı ve okul içinde uygulanabilir. Bu nitelikleriyle özel okullardaki öğretmenlerin mesleki gelişim uygulamalarını sürekli hale getirebilecek bir çözüm olabilir. Aynı zamanda özel okul yöneticilerinin zaman ayırmakta zorluk çektiği, öğretmenleri mesleki olarak geliştirmeye yönelik denetim yüklerini hafifletecek bir uygulama olarak değerlendirilebilir.

Uygulama kolaylığı ve sürdürülebilirlik açısından günümüz koşullarına ve yetişkin eğitimi ilkelerine uygun çalışmalarla ilgili örneklerin fazla olmadığı görülmektedir. Bu araştırma özel okullarda öğretmenlerin mesleki gelişimi için ‘Mesleki Öğrenme Toplulukları’ uygulamasını konu edinmiştir. Geleneksel uygulamalara bir alternatif sunması nedeniyle bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma; bir özel okulda görev yapan gönüllü öğretmenlerden araştırma için oluşturulan 4-6 kişilik iki mesleki öğrenme topluluğu kurulması, çalışmalarının izlenmesi ve etkililiğinin topluluk üyelerinin ve katılımcı bir okul yöneticisinin görüşlerine göre değerlendirilmesine dayanmaktadır.

### **Problem Durumu**

Eğitim kurumlarının ortak hedefi nitelikli eğitim sunmaktır. Bunun için eğitim kurumları, personelinin teknolojiye ve ortaya çıkan son gelişmelerden haberdar olmasını sağlamak zorundadır. Tüm dünyayı etkileyen sürekli ve hızlı değişimler eğitim alanında da ortaya çıkarak öğretmenleri etkilemektedir (Kyndt, Gijbels, Grosemans, Donche, 2016: 1112). Öğretmenlerden pek çok beceriye sahip olmaları beklenmektedir. Bu becerilere sahip olabilmek için öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri bir gereklilik ve ihtiyaç haline almıştır. Fakat öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri her zaman kolaylıkla gerçekleşmemektedir. Öğretmen gelişiminin önüne birtakım engeller çıkmaktadır (Good ve

Brophy, 2008: 428-430). Günlük görevlerini yerine getirmeye çalışan bir ğretmen koşturmacanın içinde kendi mesleki gelişimine zaman ayırmayabilir. Öğretmenin mesleki gelişimini planlamada ve sürdürülebilir hale getirmede okul yönetimi de yetersiz kalabilir. Kendi gelişimine zaman ayıramayan öğretmenler, okul yönetiminden de bu konuda yeterli destek alamadığında mesleki gelişim ihtiyaçlarını gidermekte zorluklar yaşayabilir.

Eğitimde zelleştirme ve farklı okul türlerinin yeniden ortaya çıkması gibi unsurlar günümüzde okullar arasındaki rekabeti artırmıştır. Okullar bir rekabet ortamında adeta birbirleri ile yarışmak durumundadır. Bu rekabet ortamı ne yazık ki Amerikalı nl ekonomist Friedman'ın savunduğu gibi her zaman olumlu etkiler göstermemektedir (Friedman, 2017: 137). Diğerleri arasından seçilebilir olmak için yapılan uygulamalar okulların buldukları bölgenin koşullarına göre değişim göstererek çeşitlenmektedir. Özel okullar bölgedeki rakipleriyle rakabet etmek için alanlarında uzman ve nitelikli personel almaya zen gösterirler. Mesleki anlamda en yeterli öğretmenlerle çalışmak faydalı bir tercihtir. Fakat bu bireylerin gelişimini meslek yaşamları boyunca desteklemek göz ardı edilen bir ihtiyaçtır. Özel okullarda çalışan öğretmenler mesleki kimliğine yabancılaşarak toplumsal sorunlardan arındırılarak teknisyenliğe indirgenen öğretmenlik mesleğini kabul etmek durumunda kalmaktadırlar (Alağz, 2016: 7). Bu şartlar altında öğretmenlerin mesleklaşları ile yaptıkları mesleki paylaşımlara ve mesleki gelişim etkinliklerine zaman kalmamaktadır. Veliler tarafından tercih edilebilir olma kaygısına düşen ve kurumsal olmayan pek çok özel okulun önceliği eğitim kadrosunun mesleki gelişimini desteklemekten oldukça uzaktır. Hlbuki okulların başarılı olmasını sağlayan unsurlar arasında ğretmen niteliğinin gösterdiği olumlu etkiler araştırmalar ile kanıtlanmıştır (Glewwe ve Jacoby, 1994; Betts ve Morell, 1999).

Bu rekabet ortamında öğretmenlerin niteliği şüphesiz oldukça önem taşımaktadır. Öğrencileri ağın dinamiklerine uyum sağlayabilecek bireyler olarak yetiştirmek isteyen öğretmenler, meslek yaşamları boyunca kendileri öğrenmeye ve gelişmeye devam etmelidir. TALIS (The OECD Teaching and Learning International Survey) sonuçlarına göre, müfredat odaklı mesleki gelişim etkinliklerine katılan öğretmenlerin, etkinliklerde ele alınan çeşitli ğretim yöntemlerini kullanma olasılıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, bu tür uygulamalar ğretmen işbirliği, aktif öğrenme ve yeterli zaman sunarak farklı ekonomik koşullara sahip birçok ülkede öğretmenlerin bu stratejileri kullandıkları raporlanmıştır (Barrera-Pedemonte, 2016).

Öğretmenlik profesyonellik gerektiren bir meslektir. Sadece anı veya günü kurtarmaya yarayan faydacı hedeflerden, güdülerden çok temel eğitim ilkelerinin bilinçli anlayışıyla yönlendirilmelidir. Mesleki yeterlilik bu anlayışla, ilkelere, değerlere ve fikirlere göre karar vermeyi gerektirir (Carr ve Kemmis, 1986: 30). Öğretmenler sadece öğrencileri ile en son araçları ve teknolojileri kullanmakla kalmayıp, aynı zamanda öğrenme, pedagoji ve uygulamalar hakkındaki en son araştırmalardan da yararlanmalıdırlar. Bunu gerçekleştirmenin önemli bir kısmı nitelikli mesleki gelişime erişmekten geçmektedir. Erişim tek başına yeterli değildir. TALIS verilerine göre mesleki gelişim etkinliklerine katılımın yüksek olduğu ülkelerde bu gelişime yönelik parasal ya da parasal olmayan destek de yüksek orandadır. Buna ilaveten, öğretmenler becerilerini geliştirmek için geribildirimler almak istediklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısı bu yönde gelişimsel bir geribildirim aldıklarında hem sınıf yönetiminde iyileşmiş hem de öğrencilerin performanslarında gelişim izlemişlerdir. Öğretmenlik, şimdiye kadar öğretmenlerin sınıfa girip kapıyı kapattıkları, tecrit bir meslek olarak algılanmıştır. Fakat TALIS verileri bunun tam aksini göstermiştir (OECD, 2014).

Nitekim kurumsal özel okullarda öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamak üzere belli aralıklarla seminerler, çevrimiçi eğitimler, çalıştaylar gibi geleneksel uygulamalara yer verilmektedir. Bu tür uygulamalar yapıları gereği zaman alıcı ve pahalı oldukları için yılda bir ya da iki kez tekrarlanabilmektedir. Çoğu zaman astronomik rakamlara mal olan bu eğitimler sürdürülebilir gelişimi destekler nitelikte değildir. Bu tür eğitimler, doğalarındaki pasiflikten dolayı genellikle bireysel öğrenmeyle sınırlı kalmaktadır. TALIS verilerinin de gösterdiği gibi öğretmenler meslektaşlarından gelişimsel geribildirim almanın kendilerini mesleki anlamda en çok geliştiren uygulamalardan biri olduğunu ifade etmişlerdir. Veriler, öğretmenlerin işbirliği içinde çalıştıkları zamanlarda, çevrelerinden kopuk biçimde çalıştıkları zamanlara kıyasla çok daha üretken olduklarını kanıtlamıştır (Henson, 2010: 57). Eğitimsel işbirliği göz önünde bulundurulduğunda meslektaş koçluğu, eylem araştırması projeleri, takım öğretimi, okul takımları gibi yaklaşımlar, öğretmenlerin bir araya gelerek birbirlerinin çalışmalarını geliştirmesinin yolu olarak önerilmiştir (Asestine, Faryniarz ve Rigazio-Diglilio, 2006: 42).

Öğretmenlerin mesleki gelişimi, doğrudan katılımlı öğrenme, yeterli zaman, bir grup meslektaş ile toplu öğrenme faaliyetleri ya da diğer öğretmenlerle yapılan araştırmalar için fırsatlar içerdiğinde faydalı ve nitelikli olarak kabul edilmektedir. Öğretmenler ne kadar

fazla yüksek nitelikte mesleki gelişime ulaşırlarsa, sınıfta farklı çeşitte öğretim uygulamaları kullanma olasılıkları o kadar artar. Müfredat bilgisine odaklanan (konu bilgisi veya pedagoji yerine) ve diğer öğretmenlerle işbirliğini içeren mesleki gelişim faaliyetleri, öğretmenlerin sınıf uygulamalarını geliştirmek için özellikle uygun bulunmaktadır. Buna rağmen, bu tür mesleki gelişim, dünya çapında ve Türkiye’de yaygın olarak kullanılmamaktadır ve tüm öğretmenlerin yüksek nitelikte mesleki gelişime eşit erişimi yoktur (OECD, 2017). Öğretmenlerin mesleki gelişimiyle ilgili uluslararası düzeyde yapılan ilk araştırma olan TALIS verilerine göre okulun içinde gerçekleşen mesleki gelişim etkinlikleri en nitelikli ve verimli olan etkinliklerdir.

Öğretmenler, aynı okuldaki meslektaşlarıyla uygulama sorunları üzerinde işbirliğini içeren, mesleğe gömülü (job-embedded) gelişim etkinliklerinin, pedagojik bilgi ve uygulamaları üzerinde olumlu etkileri olduğunu bildirmişlerdir. Buna rağmen, öğretmenler konferans, eğitim ve atölye çalışmaları gibi okul ortamlarından kopuk mesleki gelişim faaliyetlerine katılma olasılığının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu tür mesleki gelişime katılan öğretmenler, faaliyetlerin öğretim etkisinin düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenler, okul liderleri ve politika yapımcıların, okul ortamlarında gerçekleşen mesleki gelişim faaliyetlerine ve sürekli, işbirliğine dayalı ve uygulama sorunlarına odaklanması tavsiye edilmiştir (OECD, 2015). Mesleki gelişimin etkinliğini artırmak isteyen ülkelere öğretmenlere sağlanan okula gömülü olanakların miktarını ve çeşitliliğini artırmaları tavsiye edilmiştir. Mentörlük ve koçluk, birlikte öğrenen öğretmen ağları oluşturma ve işbirliğini destekleme öğretmenler tarafından araştırma ve öğretim problemlerinin çözümü örnekler olarak sıralanmaktadır. Özellikle öğretmenlerin çalıştığı okul dışında gerçekleşen mesleki gelişim konferansları, seminerler, kurslar ve çalıştaylar, öğretim etkisinin düşük düzeyde olması nedeniyle sınırlandırılmalıdır.

Dışarıdan bir uzmanın vereceği bir eğitime kıyasla akran öğrenme etkinlikleri daha yararlıdır. Aynı okulda benzer sorunları deneyimlemiş meslektaşlardan gelecek olan fikir ve geribildirimler daha somut çözümler sağlamaktadır. Çünkü aynı okulda veya öğrenme ortamlarında ‘denenmiş ve sınanmış’ yöntemler, işbirliğinin yanı sıra ayrıcalık sağlayan unsurlardır. Aynı zamanda PISA sonuçlarına göre öğretmenler kendi okullarında düzenlenen mesleki gelişim etkinliklerine daha çok katılma eğilimi göstermektedirler. (OECD, 2017: 5). Öğretmen işbirliği ve öğretim odaklı liderlik (instructionally-focused leadership) düzeyleri yüksek olan okulların mesleki gelişime etkili katılım ve faydalanma

düzeyleri de yüksektir (Opfer, 2016). Yapılan araştırmalara göre, entelektüel derinliğe sahip, müfredat ve eğitim konularıyla ilişkili, bilginin birikerek ve ilişkilendirilerek artmasına ortam sağlayan, mesleğe gömülü, düzenli olarak planlanmış mesleki gelişim etkinliklerine ihtiyaç duyulmaktadır (Ball ve Kohen, 1999: 3-4; Wilson ve Berne, 1999: 174; Ingvarson, 1998: 127). Bu tür mesleki gelişimi destekleyen birtakım unsurlar vardır. Bunların en başında yeni öğretim tekniklerini uygulamaya yönelik faaliyet süresi gelir.

Öğretmenlerin yeni bir bilgiyi işlemek ve biriktirmek için zamana ihtiyacı vardır. Somut eğitim uygulamaları, değerlendirme, gözlem ve geribildirim çalışmaları diğer önemli unsurlar arasındadır. İşbirliğine dayalı mesleki öğrenme etkinliklerinin önemi de vurgulanmıştır. (Darling-Hammond ve McLaughlin, 1995: 598). Etkili öğretmen mesleki gelişimi üzerine yapılan araştırmalarının çoğu, yoğun, sürekli, işbirlikli, öğrenci başarısını olumlu etkileyecek sınıf uygulamaları, materyal ve uygulama sorunlarını çözmeye odaklanmış etkinlikleri önerir. Gelişim aslında ‘çalışılan ortamda doğru şeyleri yapmayı öğrenmek’ ten geçmektedir (Elmore, 2004: 73). Buradan hareketle öğretmenlerin kendi çalıştıkları okulun kültürüne ve yapısına uyumlu, mesleğe gömülü, yeterli zaman ve olanağa sahip uygulamaların en iyi mesleki gelişimi sağlayacağı sonucuna ulaşılabilir. Mesleki öğrenme toplulukları tüm bu unsurları içeren bir uygulamadır.

Mesleki öğrenme toplulukları, öğretmenlerin sistematik, yaratıcı ve işbirlikli etkinliklerle, öğretim uygulamalarının sürekli araştırılmasını ve geliştirilmesini sağlayan sosyal alanlardır (Hord, 1997). Hord (1997) bu uygulamanın birçok yönden yararlı olduğunu ifade eder. Bunlardan ilki, iyi öğretmenlik ve sınıf içi uygulamalarla öğrenciler ve eğitim hakkında yeni bilgi ve davranışlar yaratarak güçlü bir öğrenme ortamı sağlamasıdır. İkincisi, eğitimde kullandıkları içerik ve bu içeriğin algılanmasında öğretmenler kendi davranışlarının öğrenci öğrenmesi üzerinde ne kadar etkili olduğunu anlar. Son olarak, öğretmenler meslektaşlarıyla yaptıkları işbirliği sayesinde gelişime yönelik önemli uyarlamalar yapmaya başlarlar. Yenilikçi bir eğitim biçimi öğretmenlerin etkin bir biçimde meslektaşlarıyla bir topluluk içinde iletişim kurduğunda gerçekleşmiş olur (Fullan, 2007). Tüm bu nitelikleriyle mesleki öğrenme toplulukları uygulaması öğretmenlerin mesleki gelişimini sürekli hale getirebilir.

Özetle, ekili okul geliştirme, öğretmenlerin mesleki gelişimini devamlı hale getirmekten geçmektedir. Türk Eğitim Sistemi içinde özel okullar incelendiğinde etkili okul geliştirmeye yönelik birtakım çalışmalar yapılırsa da bu çalışmaların hedeflenen düzeye



ulaşamadığı söylenebilir. Yıl içinde gerçekleşen geleneksel birkaç mesleki gelişim etkinliği dışında mesleki gelişim olanaklarına ulaşamayan özel okul öğretmenlerinin beklentileri karşılayabilecek nitelikte gelişimlerini sağlamaları adına mesleki öğrenme topluluklarının kullanışlı bir uygulama olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada, öncelikli olarak mesleki öğrenme topluluklarının öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi, görüşleri doğrultusunda incelenerek öneriler getirilmesi hedeflenmektedir. Uygulamanın etkisini belirlemenin ve işlevsel kullanımına yönelik bulgular doğrultusunda uygulayıcılara ve karar alıcılara kullanışlı ve ekonomik öneriler sunulması beklenmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada, Aydın ili sınırları içine bulunan özel bir lisede iki ayrı mesleki öğrenme topluluğu kurulması, bu topluluğun çalışmalarının başlatılması, izlenmesi ve etkililiğinin topluluk üyelerinin ve okul yöneticisinin görüşlerine göre değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla mesleki öğrenme toplulukları uygulamasının bir eylem planı içinde uygulanması planlanmıştır. Burada bir eylem araştırması yaparak geleneksel mesleki gelişim uygulamalarına alternatif olabilecek bir eğitim anlayışı geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu planlanan eylemin özel okullarda uygulanabilirliği sınanacaktır.

Planlanan eylem eğer özel okulların yoğun temposu içinde uygulanabilirse, sistemi oldukça güçlendirebilir. Bu amaç doğrultusunda mesleki gelişime farklı bir bakış açısı kazandırarak güçlü hale getirilebilir. Bu çalışmayla, çağın gerekliliklerine uygun, yaklaşımları bir adım öteye taşıyacak alternatif bir uygulama ve anlayış geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Aynı zamanda hangi koşullarda mesleki öğrenme topluluklarının sürdürülebileceği belirlenerek okul yöneticilerine yardımcı olabilecek bir uygulama önerisi sunmak amaçlanmıştır.

Bu amaçla ulaşılması hedeflenen alt amaçlar ise şöyledir:

1. Mesleki öğrenme topluluğu üyelerinin mesleki gelişime ilişkin deneyimlerini ve görüşlerini belirlemek,
2. Mesleki öğrenme topluluğu üyelerinin mesleki öğrenme topluluğu uygulamasından önce, yapılacak uygulamaya ilişkin görüşlerini belirlemek,
3. Okul yöneticisinin mesleki gelişime ve mesleki öğrenme topluluğu uygulamasına ilişkin görüşlerini belirlemek,

4. Mesleki öğrenme topluluğu üyelerinin mesleki gelişimleri için belirlenen her bir etkinliğe ilişkin görüşlerini ve etkinliklerin mesleki gelişim bağlamında etkililiğini belirlemek,

5. Mesleki öğrenme topluluğunun kurulmasını, geliştirilmesini ve sürdürülmesini kolaylaştıran ve/veya zorlaştıran etmenleri belirlemek,

6. Mesleki öğrenme topluluğu uygulamasını yaygınlaştıracak öneriler geliştirmektir.

### **Araştırmanın Önemi**

Bu araştırma biri farklı branş öğretmenlerinden, diğeri İngilizce öğretmenlerinden oluşan iki mesleki öğrenme topluluğunun belirlenen mesleki gelişim etkinliklerini izlemektedir. Böyle bir çalışma okulun, öğretmenlerin mesleki gelişiminde bu tür toplulukların etkilerini görmesi açısından ve öğretmenlerin bu etkinliklerin bir parçası olarak bu gelişimi deneyimlemeleri açısından önem taşımaktadır. İki ayrı toplulukla bu araştırmanın yürütülmesi mesleki öğrenme topluluklarının verimliliğinde aynı ya da farklı branşa ait olmanın etkisini izleme fırsatı sağlamasıyla bu alanda yapılacak diğer çalışmalara ışık tutabilir.

Özel okullarda mesleki öğrenme topluluklarının oluşturulup sürdürülebilir olarak kullanışlı olup olmadığını gösterecek olması da araştırmadan beklenen bir yarardır. Özel okulların koşulları ve dinamikleri içinde sürdürülebilir kullanışlı ve düşük maliyetli mesleki gelişim çalışmalarına ihtiyaç vardır. Türkiye’de özel okul öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarına yeterince eğilinmemiş ve bu konu incelenmemiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sürekli kılmaya yönelik çalışmalara bugüne kadar rastlanamamıştır. Araştırmanın bu konuyu gündeme getirmesi ve bu soruna çözüm önerileri sunması önem taşımaktadır.

Eldeki araştırma ile mesleki öğrenme topluluklarının etkili çalışmasında planlanan hangi etkinliklerin yararlı olduğunu anlamak mümkün olabilecektir. Buradan hareketle öğretmenlerin mesleki gelişimini nasıl daha etkili yapabileceğimizi keşfedip yöneticilere ve uygulayıcılara onları daha iyi yönlendirebilecek bilgi sağlayabiliriz. Bu araştırmada takip edilen eylem planı sonunda elde edilecek bilgi ile özel okullardaki öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri için yetişkin eğitimi ilkelerine uygun bir model tasarlanıp, uygulanabilir.

Araştırma, kalıcı, mesleğe gömülü, ekonomik bir model önerisi getirme potansiyeliyle bu alandaki büyük bir soruna çözüm getirecek olmasıyla önemlidir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma bir özel okulda yapılmıştır. Bu okul 2000 yılında açılmış ve 2014 yılından beri kampüs okulu biçimindedir. Aynı kampüs içinde okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve lise binaları bulunmaktadır. 2019 yılı Ocak ayı itibarı ile 980 öğrenci okula kayıtlıdır. Okulda toplam 110 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü okulun lise kısmında 340 öğrenci ve 38 öğretmen vardır. Bu öğretmenlerden bazıları başta ortaokul olmak üzere okulun diğer birimlerinde de çalışmaktadır. Okul genel merkeze bağlıdır fakat bağımsız bir yatırımcı işbirliğiyle eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Araştırma bu özel okulun kendine özgü yapısı ile sınırlıdır.

Her ne kadar genel olarak mesleki öğrenme topluluklarının oluşturulması, yürütülmesi ve işleyişiyle ilgili bir fikir verecek olsa da araştırma sonuçlarının tüm okullara genellenmesinden kaçınılmalıdır. Çünkü her okulun iklimi ve koşulları kendine özgüdür. Bu bağlamda bu araştırma özel okullarda mesleki öğrenme topluluğu uygulamasıyla ilgili genel bir bakış açısı kazandırmakla sınırlı olsa da sağlayacağı bilgi ile alana katkıda bulunması beklenmektedir.

Her bir etkinliğin uygulanması için iki haftalık süre belirlenmiştir. Bu süreyi belirlerken söz konusu etkinliği uygulayacak kadar ve etkinliği değerlendirmek üzere yapılacak toplantıya kadar izlenimlerin sıcak kalmasını sağlayacak yeterli zaman olması ölçüt olarak alınmıştır. Etkinliklerden sonraki her bir odak grup görüşmesi toplantısı süresi bir ders saatidir. Topluluk üyelerinin ortak toplantı saati belirlenirken ders programlarındaki boş ders saatleri kullanılmıştır. Bu nedenle toplantı süresi bir ders saat süresi (40 dakika) olarak belirlenmiştir. Tüm uygulamanın süresi için bir dönemlik eğitim öğretim yılı belirlenmiştir. Bu süre belirlenirken öğretmenlerin gerçek mesleki yaşantılarına uygun, uygulanabilir, zamana yayılan bir süreç olması göz önünde bulundurulmuştur. Araştırma bu özel okulun yapısına göre belirlenen etkinlik, toplantı ve uygulama süreleri ile sınırlıdır.

### **Araştırmanın Sayıtları**

Bu araştırmaya katılmaya gönüllü olan her iki mesleki öğrenme topluluğundaki öğretmenlerin odak grup görüşmelerde yaptıkları paylaşımlarda yansız bir şekilde gerçek

fikirlerini ifade ettikleri varsayılmaktadır. Topluluk üyesi öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerini uygulama sürelerinin ve tüm uygulamanın süresinin gelişimlerini sağlamak üzere yeterli olduğu varsayılmaktadır.

### **Tanımlar**

Özel okul: Devlet yerine özel bir kuruluş veya özel bir kişi tarafından finanse edilen okul türü.

Mesleki öğrenme topluluğu: Kendi belirledikleri ihtiyaçlar doğrultusunda düzenli olarak bir araya gelerek birbirlerinden öğrenmeyi hedefleyen eğitimci topluluğudur. Bu eğitimciler işbirliği yaparak mesleki öğrenme topluluğu sayesinde devamlı iletişim kurar ve birbirlerini desteklerler.

# 1. BÖLÜM

‘Öğrenen olmadan öğretmenlik, öğretmenlik değildir... Sadece sunuculuktur.’

## 1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde öncelikli olarak etkili okul geliştirmede öğretmenlerin mesleki gelişimine değinilecektir. Son otuz yıl içinde geleneksel mesleki gelişim kavramının mesleki öğrenmeye evrilmesi ve bu sürecin sonuçlarından biri olarak mesleki öğrenme toplulukları ele alınacaktır. Mesleki öğrenme toplulukları ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilecektir.

### 1.1. Okul ve Mesleki Geliştirme

Eğitim öğretim okul-öğrenci-öğretmen üçgeni içinde uzun yıllar varlığını sürdürmüşse de artık bu üçgen yeterli gelmemektedir. Küreselleşme ve yeni teknolojilerle bugünün şartları okulun tanımını oldukça değiştirmiştir. Okullar eskiden (matematik, fen, dil gibi) temel derslerin verildiği, bireyleri gelecekteki mesleklerine hazırlayan kurumlardı. Günümüz okulları yalnızca bilişsel değil duygusal, sosyal, teknolojik alanda aktif, kendine güvenen yaşam boyu öğrenenler yetiştirmeyi hedeflemektedir. Okullardan yeni nesillere eleştirel ve yaratıcı düşünme, etkili iletişim, küresel ve kültürel sorunlarla ilgili farkındalığa sahip olma, bunlarla ilgili sorumluluk alıp işbirliği yapabilme gibi 21. yüzyıl becerileri olarak sıralanan becerileri kazandırmaları beklenmektedir. Okulun bu yeni tanımıyla müfredat ve öğretim uygulamalarının yanı sıra okulun en önemli paydaşları olarak öğretmenlerin ve öğrencilerin de değişime uyum sağlamaları gerekmektedir.

Değişime uyum sağlama ihtiyacı eğitim alanında okul geliştirme, etkili okul, öğrenen okul, kalite hareketi, okullarda katımlı yönetim, okula dayalı yönetim gibi kavramları beraberinde getirmiştir. Okulların geliştirilmesi, yeniden yapılanması, iyileşmesi gündem haline gelmiştir (Hesapçioğlu, 2003: 154). Dünya genelinde 1900’lerin başlarından beri öğrenci ihtiyaçlarını ve öğrenme iklimini göz önünde bulunduran, yenilikçi, işbirlikli okul kültürünü, gelişimi destekleyen, aile katılımını ve demokratikleşmeyi sağlayan çalışmalar yapılmıştır (Squires ve Kranyik, 1997: 24-26; Dalin, 2004: 6). Bu çalışmalar buldukları zamanın koşullarında yarar sağlasa da, okul geliştirme çalışmalarında asıl başarıya 1900’lerin sonlarına doğru daha çok bilimsel yöntem kullanılmaya başlandıktan sonra ulaşıldığı söylenebilir. Yeni eğitim programları ve öğretim yaklaşımlarına

odaklanılarak, okulun kültürü ve yapısı eşit oranda önem verilmeye başlamıştır (Balcı, 2002: 16-20).

Dünya genelinde farklı ihtiyaçlara ve kültürel yapılara göre birçok farklı okul geliştirme modeli tasarlanmıştır. Farklı bilim insanları tarafından geliştirilip, farklı isimler almalarına rağmen bu modellerde birçok benzerlik gözlemek mümkündür. Amerika Birleşik Devletlerinde okul geliştirmeye yönelik birçok proje ve model uygulanmıştır. Bu modellerde okulun gelişme gösterebilmesi için dışardan gelen çözümlerden daha çok okul temelli yaklaşımlara ihtiyaç olduğu gözlemlenmiştir (English ve Hilli, 1990: 27).

Yaygın kabul gören bir modelde okul gelişimini sağlayan unsurlar bir diğlinin çarklarına benzetilmiştir. Okulu geliştirme, yeniden yapılandırma tüm bu çarkları kapsayan bir sistem bütünlüğü içinde ele alınmıştır. Örneğin, içerik, öğretim stratejileri, öğretim becerileri ve sınıf yönetimi birbirlerine bağlı dört ayrı çark olarak bir büyük çarkın içinde yer almaktadır. Bunun yanında bulunan bir diğ çarkta teknik kapsam, araştırmacı olarak öğretmen, işbirliği, uygulama vardır. Son büyük çark ise ekolcülük, paylaşılan amaçlar, sürekli gelişme ve yapı bileşenlerinden oluşmaktadır. Üç büyük çark içinde bulunan bu dört küçük çark birbirleriyle bütünlük içindedir (Fullan, Benneu ve Bennett, 1990: 13,19).

P. Mortimore'un Okul Geliştirme Modelinde, süreç önem taşımaktadır. Süreçlerin sonuçlarına göre gelişme, etkileşime göre değerlendirilir ve yeniden düzenlenir (Mortimore, 1995: 15-29). R. Havelock ve J Hamilton'un modeline göre yedi aşamalı değışim döngüsünü takip ederek okul kadrosu ortak karar alıp sorunları birlikte çözmelidir. Modele göre gelişim ancak bu şekilde verimli sorun çözüme sürecini takip ederek sağlanır. Bu model aşamaları İngilizce isimlerinin baş harflerinden oluşmaktadır. 'CREATER' modelinin basamakları; İlgilenme (Care), Bağlantı kurma (Relate), İnceleme (Examine), Elde etme (Acquire), Deneme (Try), Genişletme (Extend), Yenileme (Renew) dir. Bu basamaklar birinin bittiği yerde diğlerinin başlayacağını gösteren birbirini çevreleyen döngüler biçimindedir (Havelock ve Hamilton, 2004: 2).

Dalin ve Rolff'un okul geliştirme modeli, öğrencileri 21. yüzyıl becerilerine sahip olmaya hazırlayacak uygulamalara yer vermektedir. Okulun gelişimi müfredat ve öğretim, örgüt geliştirme, ortak karar alma üzere üç temel kaynağa dayanmaktadır. Modelin temelinde personel geliştirme, öğretim/ders geliştirme ve örgüt geliştirme boyutları vardır (Dalin, 2005: 31).

Türkiye’deki okul geliştirme çalışmaları incelendiğinde Milli Eğitim Bakanlığının 1997 yılından itibaren kademeli olarak uygulamaya koyduğu Okul Gelişim Modelinin yukarıda sıralanan modellere yakınlık gösterdiği söylenebilir. Model, planlı ve sistematik bir yaklaşım kazandırmayı hedeflemiştir. Sürekli olarak kendini yenilemek üzere tasarlanmış bu döngüsel süreç toplam on basamaktan oluşmaktadır. Bu basamaklar şöyle sıralanmaktadır (MEB, 2007: 10):

1. Okul gelişimi yönetim ekibinin kurulması,
2. Okul gelişimi hedefleri ve stratejik planlama,
3. İhtiyaç analizi,
4. Öncelikleri belirleme ve çalışma gruplarının kurulması,
5. Çalışma plânlarının hazırlanması,
6. Yıllık okul gelişim plânlarının hazırlanması,
7. Yıllık okul gelişim plânlarının uygulanması,
8. Değerlendirme ve düzeltmelerin yapılması,
9. Düzeltilmiş okul gelişim plânının uygulanması,
10. Son değerlendirme ve rapor yazılmasıdır.

Bu modele göre ilk olarak okul gelişim yönetim ekipleri kurulur. Bu ekipler okul gelişim hedeflerini belirler ve bu hedefler ulaşmak üzere planlama yapar. Tüm sürecin bir parçası olarak ihtiyaç analizi yapılır. Öncelikler belirlenir ve çalışma grupları kurulur. Çalışma planları hazırlanır. Daha sonra yıllık okul gelişim planları hazırlanır. Bu planlar uygulanır. Uygulama aşamasından sonra değerlendirilir ve gerekli ise düzeltmeler yapılır. Bu düzeltilmiş okul gelişim planı uygulandıktan sonra son değerlendirme yapılır ve rapor yazılır. Bu süreç; planlama, uygulama, değerlendirme, düzeltme ve tekrar planlamaya dönüş döngüsüdür. Her basamak, bir sonraki basamağın hazırlığı niteliğindedir. Bu nedenle, sürecin basamaklarında değişiklik yapmak veya bazı basamakları göz ardı etmek, okul gelişiminde istenilen amaca ulaşmayı engeller. Okul gelişim modeli, paylaşımcı bir yönetim anlayışını ve işbirliğine dayalı bir çalışma sistemini esas almaktadır. Okul Gelişim Yönetim

Ekibi (OGYE), okul toplumunu oluşturan bütün birimlerden temsilcilerin katılımı ile kurulacak olan gelişim sürecinin yürütülmesinde rol alır (MEB, 2007: 12).

Türkiye'deki ve dünya genelindeki tüm yaklaşımlar incelendiğinde birçok okul geliştirme modelinde ortak karar alma, birbirine bağlı ve döngüsel olma, işbirliği, öğretmenlerin mesleki gelişimi, okul temelli öğrenme gibi unsurların tekrar ettiğini gözlemleyebiliriz. Okulların sürekli gelişimini sağlamada okulun en önemli bileşenlerinden biri olan öğretmenleri geliştirmenin oldukça önem taşıdığı söylenebilir. Öğretmen ve okul geliştirme birbiriyle çok yakından ilişkilidir, biri geliştiği zaman diğeri de gelişebilir. Öğretmenlerin katkısı ve işbirliği ile okul geliştirme kolaylıkla işler (Fullan, 1992: 10). Öğretmenlerin bir araya gelerek çalışmaları, eylem araştırması projeleri, takım öğretimi gibi yaklaşımlar, okul geliştirmenin yolu olarak önerilmiştir (Aseltine, Faryniarz ve Rigazio-DiGlilio, 2006: 42). Bu bağlamda, izleyen bölümde etkili okul geliştirmenin de en önemli bileşenlerinden biri olan öğretmenlerin mesleki gelişimi ve mesleki gelişim türleri ele alınacaktır.

### **1.1.1. Mesleki Gelişim**

Genel olarak öğretmenlerin bugün veya gelecekte mesleklerinde daha iyi olmaya yönelik yaptıkları her türlü etkinlik mesleki gelişimdir (Little, 1987: 491). Mesleki gelişime yönelik yaklaşımlar 'öğretmen öğrenmesindeki' paradigmalardan değişimiyle zaman içinde oldukça dönüşmüştür. Önceden belli bilgi ve becerilerden yoksun oldukları varsayılan öğretmenlerin bir seminer ve eğitim yoluyla bu eksikliklerin tamamını giderebilecekleri düşüncesi bu kavramı karşılamaktaydı (Hung ve Yeh, 2013: 153). Yapılan bilimsel araştırmalar öğretmenlere uygulamaları üzerinde düşünme ve meslektaşları ile fikir alışverişinde bulunma fırsatı verildiğinde en verimli sonuçlara ulaşıldığını gösterince bu yaklaşımlar dönüşmeye başlamıştır. Bu dönüşümle güvenilir ve yapılandırılmalı ortamlarda, okul temelli çalışmalar mesleki gelişimde yeni paradigmalardan olmuştur (Postholm, 2016: 457). Mesleki gelişimin çoğunluğunu öğretmenlerin 'sınıfta belli bir yetkinliğe sahip olmak için dışardan yardım almadan elde ettikleri deneyimler' oluşturur. (Lieberman, 1996). Mesleki gelişim kavramı artık, 'mesleki öğrenmenin genişletilmiş bir görünümü' gibidir. Böyle bir öğrenme Lieberman'a göre genel olarak üç yoldan gerçekleşir (Lieberman, 1996: 187):

- Doğrudan öğretim; konferanslar, kurslar, çalıştaylar aracılığıyla istişareler.



- Okulda öğrenme; akran koçluğu, eleştirel meslektaşlar, kalite incelemesi, değerlendirme, eylem araştırması, portföy değerlendirmesi, görevler üzerinde birlikte çalışma.
- Okul dışında öğrenme; reform ağları, okul-üniversite ortaklıkları, mesleki gelişim merkezleri, tema ağları ve gayriresmi gruplar.

Konferanslar, kurslar ve çalıştaylar aracılığıyla gerçekleşen doğrudan öğretim mesleki gelişim için kullanılan geleneksel uygulamalardır. Akran koçluğu, eleştirel meslektaşlar, kalite incelemesi, değerlendirme, eylem araştırması gibi okulda öğrenmeyi oluşturan uygulamalar mesleki gelişimde yeni paradigmalara ortaya çıkmıştır. Reform ağları, okul-üniversite ortaklıkları, mesleki gelişim merkezleri, tema ağları ve gayriresmi gruplar okul dışında öğrenmeyi destekleyen uygulamalardır. Okulda öğrenme ve okul dışında öğrenme yeni paradigmalara ortaya çıkmış bir birini tamamlayan uygulamalardır. Mesleki gelişim; hem bireysel çabalar, hem de okulda biçimsel olmayan ortamlarda oluşan gelişim fırsatları ve daha resmi, 'hızlandırılmış' okul içinden ve okul dışı oluşturulan hizmet içi öğrenme fırsatları ile sağlanmaktadır. Bu bağlamda yapısına bağlı olmaksızın öğretmenliği geliştirecek her türlü etkinlik mesleki gelişim olarak tanımlanabilir. Bu gelişimin temelinde öğretmenlerde ve okullarda olumlu yönde değişimin desteklendiği varsayımı vardır (Borko, 2004; Opfer ve Pedder, 2011; Yoon, vd., 2007). Mesleki gelişim yalnızca öğretmeni geliştirmeyi hedefliyor gibi görünse de uzun vadede bu gelişimin yayılan etkisi de görülmektedir.

Mesleki gelişim fırsatları yaratan okullar ve yöneticiler, mesleki gelişimin öğretmenlerin bilgisini, becerilerini artırarak sınıf ortamında bunları yansıtacak güdülenmeyi sağlamalarını hedefler (Kennedy, 2016; Yoon, Duncan, Lee, Scarloss ve Shapley, 2007). İyi öğretmenlere sahip olamadıkça eğitimin de iyi olamayacağı konusunda dünya genelinde bir fikir birliğine ulaşılmıştır (Barber ve Mourshed, 2007). Politika yapıcılar, bilim insanları ve eğitimciler eğitim alanında yapılan reformların hedeflerine ulaşmasının temelini öğretmenlerin mesleki gelişimini teşvik etmeye dayandırmaktadır (Desimone, Porter, Garet, Yoon ve Birman, 2002: 85). Öğretmenlerden her türlü koşula uyum sağlayabilen, toplumun değişen ihtiyaçlarına ivedilikle cevap verebilen yaşam boyu öğrenen olmaları beklenmektedir. Bunu sağlamak için öğretmenlerin mesleki anlamda kendilerini geliştirebilmeleri gerekmektedir. Alanyazında mesleki gelişimin kapsamı,

hedefleri ile ilgili birçok farklı kavramlaştırmaya rastlanmaktadır. Mesleki gelişim, öğretmenlerin bireysel özellikleri veya okulun durumuyla ilişkilendirilmektedir.

Mesleki gelişim aynı zamanda öğretmenlerin çevrelerindeki, özellikle öğretmen toplulukları içindeki iş birliği ve ilişkilerinin düzeyine göre, meslektaşlarıyla olan sosyal ilişkileriyle de ilintilidir. İş birliğinin yüksek olduğu ve gelişime yönelik paylaşımların yapıldığı ortamlarda mesleki gelişimin öğrenmenin bir uzantısı olarak görülmesi yaygınlaşmıştır (Robinson, 2017: 165). Öğretmenler akran ilişkilerine dayalı gelişim, okuldaki sosyal ağlar, öğretmen topluluklarının işbirliği kapsamında mesleki gelişim sağlayabilir. Bu açıdan bakıldığında mesleki gelişim ve öğrenme söylemlerinin daha çok sosyal süreçlerden oluştuğu söylenebilir (Jurasite-Harbson, Rex, 2010: 268). Bu bağlamda sosyal ilişkiler ve öğretmenin bireysel özellikleri mesleki gelişim ihtiyacını belirlemede etkili unsurlardır.

Sonuç olarak, işbirliği, ortak zaman, diğer kaynaklarla ilgili koşullar ve öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarına katılımdaki gönüllülüğü mesleki gelişimin gerçekleşmesinde oldukça etkilidir. Bu kaynakları sağlayacak liderlik türü de öğretmenlerin mesleki gelişimlerdeki önemli bileşenler arasında sayılmaktadır (Leithwood, Steinbach ve Jantzi, 2002: 95). Mesleki gelişimi oluşturan belli başlı bileşenler Şekil 1.1’de olduğu gibi özetlenebilir (Darling-Hammond, Chung Wei, Andree, Richardson, & Orphanos, 2009; Bautista, Ortega-Ruíz, 2015).



**Kaynak:** Darling-Hammond, Chung Wei, Andree, Richardson, & Orphanos, 2009; Bautista, Ortega-Ruíz, 2015’den yararlanılarak çizilmiştir.

Şekil 1.1. Mesleki Gelişimin Bileşenleri

Şekil 1.1’de görüldüğü üzere günümüzde öğretmenlerin gelişimi ve etkili öğretmenlik birtakım bileşenlerle mümkündür. Bu bileşenleri öğrenme, işbirliği, uygulama, iyileştirme, geribildirim ve mentörlük etme olarak sıralamak mümkündür. Burada öğrenme, öğretmenlerin meslek yaşamları boyunca sürekli öğrenen olmaya devam etmelerini temsil etmektedir. Öğretmen öğrenmesi meslek yaşamı boyunca devam etmelidir. Bu öğrenmeyi en çok destekleyen unsurlardan biri öğretmenler arasındaki işbirliği olarak belirlenmiştir. Öğretmenler birbirlerini alanlarında uzman kabul ederek birbirlerinden öğrenirler ve bu şekilde işbirlikli olarak öğrendiklerini uygulamaya koyarlar. Yeni öğrenilen bilgiler ancak uygulandığında iyileşme gerçekleşebilir. Bu bileşenlerden herhangi biri olmadığında öğrenme mesleki gelişim ile sonuçlanmaz. Tüm bu öğrenme süreci boyunca yeni uygulamalara yönelik geribildirim sağlanıp mentörlük edildiğinde mesleki gelişim için uygun ortam sağlanmış olur. Bu bağlamda mentörlük etme ve geribildirim sağlama da mesleki gelişimin önemli bileşenleri arasında sıralanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimi karmaşık bir süreçtir ve bu süreç öğretmenlerin bireysel, bilişsel ve duygusal katılımını gerektirmektedir (Avalos, 2011: 10). Bu altı unsur mesleki gelişimin bileşenleri olarak sıralanmıştır. İzleyen bölümde mesleki gelişim türlerine yönelik sınıflandırma kısaca özetlenmiştir.

### **1.1.2. Mesleki Gelişim Türleri**

Mesleki gelişim bireysel beceri, bilgi ve uzmanlığı geliştirmeye yönelik resmi ve resmi olmayan uygulamalar olarak iki başlık altında sınıflandırılmaktadır. Resmi uygulamalar arasında seminerler, çalıştaylar, konferanslar gibi mesleki gelişim etkinlikleri sayılabilir. Bu uygulamalar genellikle öğretmenlerin yapılandırılmış tartışmalara ve derslere öğrenci rolünde katıldığı atölye (workshop) modelleri olarak ifade edilir (Opfer & Pedder, 2011; Yoon vd.,2007).

Resmi olmayan uygulamalar arasında ise aynı ortamda bulunan meslektaşlarla işbirliği, paylaşım gibi etkinlikler sayılabilir (Cooc, 2019: 28). Resmi olmayan uygulamalarla ilgili yapılan kapsamlı bir çalışmada bu uygulamalar; ‘öğretmenlerin kasıtlı veya kasıtsız olarak bireysel veya toplu, etkileşimli veya etkileşimli olmayan etkinliklerde bulunarak öğrenmesi, mesleki gelişimi artıran öğretici aracılığıyla veya kendi kendine yaptığı etkinliklerle bilgi ve becerilerin gelişmesi olarak’ tanımlanmıştır. Bu etkinlikler, öğrenme, etkileşim ve işbirliği ile sınırlı değildir; meslektaşlara geri bildirim verme ve onlardan geribildirim alma ile deneyimlerin ve düşüncelerin paylaşılmasını da içerdiği

saptanmıştır (Lecat, Spaltman, Beusaert, Raemdonck ve Kyndt, 2020: 10). Öğretmenlerin mesleki gelişimi için resmi olmayan süreçlere verilen önem git gide artmaktadır (Jacobs ve Park, 2009: 135). Öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamada resmi olmayan uygulamalar yirminci yüzyılın sonlarından beri oldukça rağbet görmeye başlamıştır (Schugurensky, 2015: 19). Bunun temel nedenlerinden biri resmi uygulamaların kullanışlı olmamasıdır.

Bu araştırmaya konu olan mesleki öğrenme topluluklarının önceki bölümde Şekil 1.1’de yer verilen mesleki gelişim için gerekli olan bileşenlerin hepsini içeren ve resmi olmayan bir uygulama olduğu ifade edilebilir. Aynı zamanda resmi olmayan uygulamalar arasından ders imecesi, meslektaş gözlemi, kaydederek kendi dersini gözleme, akran koçluğu, öğretmen günlükleri gibi birçok mesleki gelişim etkinliği kolaylıkla MÖT’le bütünleştirilebilir. Bu yönüyle MÖT öğretmenlere ‘güçlü bir mesleki gelişim bağlamı’ sağlar (Popp ve Goldman, 2016: 347). İzleyen bölümde bu çalışmanın temelini oluşturan mesleki öğrenme toplulukları kavramı, tarihsel arka planı ve mesleki öğrenme topluluklarının gelişimi incelenecektir. Henüz kesin bir tanımı olmayan mesleki öğrenme topluluğunun farklı tanımları farklı bilim insanlarının bakış açılarına göre tablo ile sunulacaktır.

## **1.2. Mesleki Öğrenme Toplulukları**

Bu bölümde mesleki öğrenme topluluklarının özellikleri ve boyutları ele alınarak yararları, uygulanabilirliği ve etkililiği alanyazına dayanarak tartışılacaktır.

### **1.2.1. Mesleki Öğrenme Topluluklarının Tarihsel Arka Planı ve Gelişimi**

Mesleki öğrenme topluluklarına yönelik evrensel bir tanım olmasa da uygulamalarını paylaşan, eleştirel olarak sorgulayan bir grup insanın sürekli, yansıtıcı, işbirlikli, geniş kapsamlı, öğrenme odaklı gelişim çalışmalarını ifade ettiği yönünde yaygın bir fikir birliği vardır (Mitchell ve Sackney, 2000; Toole ve Louis, 2002). 1990’lardan bu yana yaygın olarak kullanılmaya başlayan bir kavram olarak mesleki öğrenme topluluklarını Hord (1997) alanyazını özetleyerek ‘bir okuldaki öğretmenlerin ve yöneticilerin devamlı araştırıp, öğrendiklerini paylaşmalarına dayanan devamlı bir öğrenme arayışı’ olarak tanımlamıştır. Bu arayışa yönelik yapılan eylemlerin meslektaşlara ve öğrencilere daha yararlı olmayı hedeflemesi nedeniyle sürekli araştırma ve iyileştirme toplulukları olarak da nitelendirilmektedirler.

Mesleki öğrenme topluluklarının temeli birçok kuramın sentezlenmesiyle oluşmuştur. Bu temel sürekli araştırma, kendini değerlendirme ve yansıtma ile ilişkilidir. Bu bağlamda bir önceki yüzyılın eğitim araştırmacılarının çalışmalarıyla bağlantıları olduğu söylenebilir. ‘Okul temelli müfredat geliştirme’, ‘müfredat geliştiren araştırmacılar olarak öğretmenler’, ‘düşünen okul’, ‘yaratıcı okul’, ‘etkili okul’, ‘sorun çözen okul’, ‘kendini değerlendiren okul’, ‘öğrenen örgüt’ ekollerinden izleri mesleki öğrenme topluluklarında görmek mümkündür (Dewey, 1929; Stenhouse, 1975; Schön, 1983; Bolam, 1977; Senge, 1990).

Kavramın mesleki yönünün 1980’lerde okullar ve zümrelerle ilgili çalışmalara temellendiği, öğrenmeyle ilgili yönünün ise Hord’un (1997) çalışmasındaki ‘mesleğe gömülü’, ‘okulu destekleyen’, ‘öğrenme toplulukları’ kavramlarına temellendiği düşünülmektedir (Stoll, Wallace, McMahon, Thomas, 2006: 224). ‘Öğretmenlere ancak desteklendikleri ve birbirlerini destekleyebildikleri çalışma ortamları sağlandığında buldukları zamanın şartlarına ve ihtiyaçlarına uyum sağlayabilecekleri’ gibi ifadeler kavramın çerçevesinin bir önceki yüzyılın okul için kullanılan terimlerin bir sentezinden oluştuğunu göstermektedir (Louis, Kruse, Bryk, 1995: 4).

Öğretmenlerin çalışma ortamında öğrenmenin yeri düşünüldüğünde ‘mesleki’ ve ‘toplulukları’ sözcüklerinin arasına ‘öğrenme’ sözcüğünün girmesi kaçınılmazdır. Kavramın temelinde öğretmenlerin birey olarak tek başlarına öğrenmelerinden daha çok birbirleriyle etkileşerek ortak öğrenmeleri vardır. Topluluğun odağı, karşılıklı olarak destekleyici ilişkiler, paylaşılan normlar ve değerler geliştirirken mesleki bilgi ve beceriler edinmektir (Stoll vd., 2006: 225). Paylaşımıcılığa dayanan bu temel öğretmenlerin üzerindeki yükü de azaltan bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Etkili gelişim sağlayabilen okulların dikkati bireyler yerine MÖT ile profesyonelce kurulan işbirlikli kültür oluşturmaya yönlendirenler olduğu saptanmıştır (Fullan, 2007). Kavramın temelinde öğretmenler bireyler olarak değil ortak bir öğrenmenin parçası olan topluluk halinde öğrenenlerdir.

Mesleki öğrenme topluluklarının farklı bilim insanları tarafından yaygın kabul gören tanımları tarihsel gelişimine göre aşağıdaki tablodan izlenebilir.

Tablo 1.1. Mesleki Öğrenme Topluluğu Tanımları

Bilim İnsanı	Mesleki Öğrenme Topluluğu Tanımı
<b>Bolam, McMahan, Stoll, Wallace, Greenwood, Hawkey ve Smith (2005: 131)</b>	Öğrenci öğrenimini geliştirmek ortak amacı ile okul toplumundaki tüm profesyonellerin (öğretmenlerin) öğrenmesini sürdürebilir kılan uygulamadır.
<b>Dufour, Dufour, Eaker ve Many (2006)</b>	Herkes için öğrenme amacına bağlı ortak hedeflere ulaşmak için birbirine bağlı olarak çalışan ortak ekiplerdir.
<b>Stoll ve Louis (2007: 2)</b>	Yansıtıcı, işbirlikli, kapsayıcı, gelişimi teşvik eden öğrenme odaklı bir uygulamada uygulamalarını paylaşan ve eleştirel olarak sorgulayan bir grup öğretmenlerdir.
<b>Sergave (2008: 63)</b>	Birtakım temel inançlar tarafından biçimlendirilmiş bir dizi model ve teoriden oluşan bir kümedeki modeldir. Temel inançları şöyle sıralamak mümkündür (1) öğretmenin mesleki gelişimi öğrencinin öğrenmesinin iyileştirilmesinde kritik önem taşır; (2) öğretmen gelişimi en etkili meslektaşlarıyla gelişime yönelik işbirliği yaptığında gerçekleşir; (3) bu işbirlikli çalışmanın günlük öğretim uygulamalarının otantik bağlamlarında sorgulama ve problem çözmeyi içermesi gerekmektedir.
<b>Mullen ve Schunk (2010: 186)</b>	Örgütsel ve kültürel değişim yoluyla okul gelişiminden yararlanmak için eğitimciler arasında işbirliğini ve sürekli öğrenmeyi teşvik etmek için tasarlanmış bir okul organizasyon modelidir.
<b>Sigurðardóttir (2010: 397)</b>	Ortak hedefleri ve amaçları paylaşan, birbirleriyle etkileşim yoluyla sürekli yeni bilgiler edinen ve uygulamaları iyileştirmeyi amaçlayan bir grup profesyonelden oluşur.
<b>Harris ve Jones (2010: 173)</b>	Öğrencilere doğrudan yarar sağlayacak okullara bağlı ve okullar arasında değişimi ve gelişmeyi sağlamaktan sorumlu ilgili profesyonellerden oluşan bir gruptur. Temel sav, bu topluluklar aracılığıyla öğretim ve sınıf uygulamalarını değiştirerek öğrenci başarısını iyileştirmenin mümkün olduğudur.
<b>Dufour ve Dufour (2010: 11)</b>	Eğitimcilerin işbirliği içinde çalıştığı, devam eden bir süreçtir. Öğrencilerin daha iyi sonuçlar elde etmesine hizmet eden eğitimciler tekrar eden ortak eylem araştırma döngülerinde işbirliğiyle çalışırlar. Eğitimin iyileşmesinin anahtarının eğitimcilerin okul temelli öğrenmesinde olduğu varsayılır.
<b>Intanam ve Wongwanich (2014: 477)</b>	Bilgi alışverişinde bulunmak, bilgi üretmek, uzmanlık geliştirmek ve işteki sorunları çözmek amacıyla birlikte çalışan bir grup insandır.

Tablo 1.1'deki tanımlarda görüldüğü üzere mesleki öğrenme toplulukları öğretmenlerin okul temelli, döngüsel ve işbirlikli bir ortamda bilgi üretip paylaşarak alanlarında uzmanlaşmalarını hedefler. Okullarda öğrenci başarısını sağlamanın en önemli bileşeni öğrenen öğretmenlere dayandırılmaktadır. Döngüsel olması, devamlı gelişimi destekler. Mesleki gelişim otantik bir ortamda gerçekleşir ve sürekli. Bir önceki yüzyılın eğitim ekollerinin izleriyle yirmi birinci yüzyılın gerekliliklerine göre yapılan mesleki öğrenme topluluklarının özelliklerine bir sonraki bölümde değinilmiştir.

### **1.2.2. Mesleki Öğrenme Topluluklarının Özellikleri ve Boyutları**

Mesleki öğrenme topluluklarıyla ilgili alanyazın incelendiğinde beş temel özelliğin sıralandığı görülmektedir. Bu özellikler 'paylaşılan değerler ve vizyon', 'ortak sorumluluk', 'yansıtıcı mesleki merak', 'işbirliği', 'bireysel öğrenmenin yanı sıra topluluk halinde öğrenmeye verilen değer' olarak sıralanmaktadır (Stoll vd. , 2006: 227).

#### *Paylaşılan Değerler ve Vizyon*

Paylaşılan bir vizyon ve amaç duygusu temel olarak önem taşımaktadır. Paylaşılan değerler temel olarak paylaşılan, ortak, etik karar vermenin çatısını oluşturmaktadır. Öğretmenler diğer meslektaşlarıyla ortak değerlere ve vizyona sahip olmadığında birbirlerine güvenmezler ve okul geliştirmenin birincil hedefi olan öğrenci öğrenmesini en verimli düzeye taşımak imkânsız olur (Loise vd, 1995; Newman ve Wehlage, 1995). Okullar birtakım değerler barındırır. Fakat çoğu okulda bu değerler ortak bir yapıda değildir ve genellikle gelişigüzel ortaya çıkar. Mesleki öğrenme topluluğunu benimsemiş okullarda sahip olunan değerler kurumun vizyonu ile ilişkilidir. MÖT, bir okuldaki paydaşlar bireysel ve örgütsel olarak belirsizlik içinde iken oluşamaz. Tüm paydaşların sağlam bir amaca ihtiyacı vardır. Örgütün neden kurulduğu, amacına ulaşmak için neler yapılması gerektiği, başarıyla nasıl bir çalışma takvimiyle ulaşılacağı belirli olmalıdır. (Eaker, Dufour ve Burnette, 2002: 15).

#### *Ortak Sorumluluk*

Mesleki öğrenme topluluklarında öğrenci öğrenmesinin en verimli düzeye taşınması için öğretmenlerin ortak sorumluluk alması gerekmektedir. Ortak sorumluluğun adil paylaşım yapmayan akranlar üzerinde baskı oluşturarak hesap verilebilirliği artırarak bağlılığın sürdürülmesine yardımcı olduğu varsayılmaktadır (Newmann ve Wehlage, 1995).

### *Yansıtıcı Mesleki Merak*

Bu başlık altında birçok unsur toplanmaktadır. Bunlar; ‘sürekli bir şekilde yeni bilgilerin uygulanmasını veya sorunlarını içeren ciddi eğitim sorunları hakkında konuşmalar’, ‘karşılıklı gözlem’, ‘vaka analizi yoluyla, uygulamaları tek elde tutmak yerine paylaşma’, ‘yeni bilgi arayışı içinde müfredat geliştirme ve ortak ders planlama’, ‘öğrencilerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak sürekli etkileşim yoluyla yeni bilgi ve fikirleri paylaşma’ olarak sıralanabilir (Newmann ve Wehlage, 1995; Loise vd, 1995; Hord, 1997).

### *İşbirliği*

Meslektaşlar arasında işbirlikli çalışma, mesleki öğrenme topluluklarında çalışabilecek kişilerde olması gereken davranışlar arasındadır (Hord, 1997: 22). Sınıfta etkili öğrenme faaliyetleri yaratabilme adına, öğretmenlerin öğretme süreçlerini etkin kılmak için, öğretmenlerin işbirliğinin okulun kültür ve iklim yapısıyla desteklemektir (Morissey, 2000: 5). Öğrenme topluluklarının verimli olması için yer, zaman, teknoloji gibi fiziksel koşulların ve güven, saygı gibi yapısal koşulların bir araya gelmesi gerekir( Hord, 1997: 20).

### *Bireysel Öğrenmenin Yanı Sıra Topluluk Halinde Öğrenmeye Verilen Değer*

Öğretmenler arasında etkileşim ortamı yaratarak ve öğrenci başarısını artırmaya yönelik araştırmaları destekleyerek kuruma yabancılaşmanın önünü keser. Akran koçluğu gibi oluşturulan formal yapıdaki öğretmen etkileşimi beraberlik duygusunu artırır. Bu etkileşim öğretmenlerin hem kendileri için hem de okul gelişimi için karşılıklı saygı ve güvene kültürü oluşturmasını sağlar. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel bağlılığını da artırır. Ortak öğrenme sürecinde daha fazla bulunan öğretmenlerin üst düzey düşünme becerilerinin gelişiminde daha etkili olduğunu yapılan araştırmalar göstermektedir (Morissey, 2000: 7).

### **1.2.3. Mesleki Öğrenme Topluluklarının Yararları, Uygulanabilirliği ve Etkililiği**

Mesleki öğrenme topluluklarının yararları yapılan birçok araştırma ile kanıtlanmıştır. MÖT uygulayan okullarda kayda değer olumlu değişimler araştırmacılar tarafından saptanmıştır. Örgütsel ve yönetsel olarak sorun yaşayan okullarda bile olumlu yönde değişim ve radikal dönüşümler sağlandığı bildirilmiştir. Mesleki öğrenme topluluğu üzerinde çalışan araştırmacılar uygulamanın öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine



olan olumlu etkileri; tüm örgüt üyeleri ve paydaşları arasındaki ilişkilere sağladığı olumlu katkılarla birlikte öğrenci başarısını artırdığını belirtmişlerdir.

Reyes, Scribner ve Paredes Scribner (1999) adlı araştırmacıların bir azınlık okulunda yürüttükleri araştırmada MÖT'ün yararları ortaya konmuştur. Düşük profilli olarak tanımlanan bu okullarda MÖT uygulamasıyla sorunların çözüldüğü, çalışanların birbirine destek olduğu ve öğrenci başarılarının arttığı bulgulanmıştır. Öğretmenlerin mesleki gelişimi ile hızla değişen okulun, çevresine ve beraberinde getirdiği olumsuz önyargılara rağmen başarısını yıldan yıla artırdığı gözlemlenmiştir.

DuFour ve Eaker (1998) MÖT'ün okulları öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarına yönelik ortak kapasitelerini artırma yönünde cesaretlendirdiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca okullarda gelişimin başarılı olması için meslektaşların birbirini desteklemesinin gerekliliğine vurgu yaparak MÖT'un bu yönde yarar sağlayan bir uygulama olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Thiessen ve Anderson (1999) çalışmalarında okulların mesleki öğrenme toplulukları ile öğretiminin daha güçlendiğine, daha üretici ve öğrenciler için daha çekici yerlere dönüştüğüne dikkat çekmektedirler. MÖT yapısıyla gelen işbirliği, paylaşım, araştırma, var olan durumu sürekli olarak değerlendirip geliştirme, sorumluluk ve kontrol gibi öğelerin okulda eğitim ve öğretimi yeniden şekillendirerek; okulu hem öğrenciler hem de öğretmenler için daha yararlı örgütler haline getirdiğini saptamışlardır.

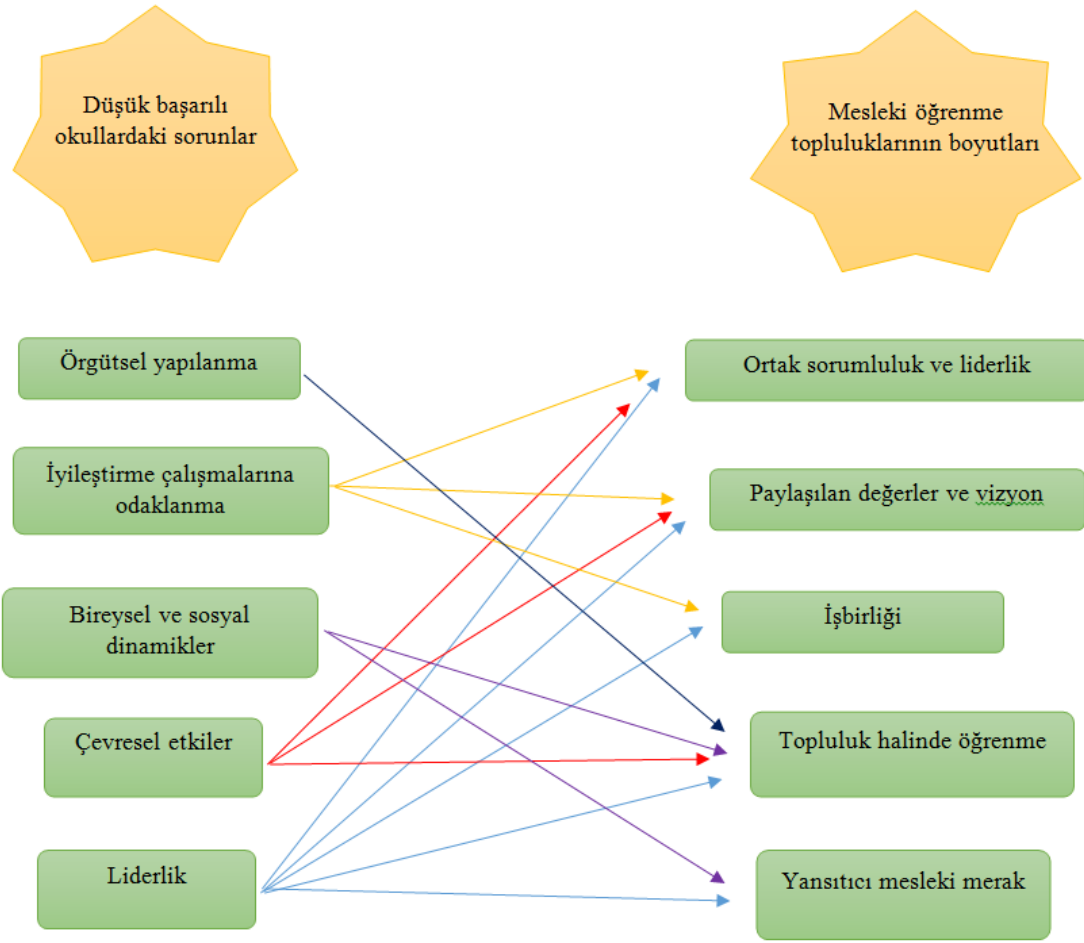
Beşinci disiplin adlı yayınıyla 'öğrenen örgüt' kavramını geliştiren Peter Senge (2000) de okulları öğrenmenin gerçekleştiği paylaşım alanı olarak tanımlarken okullardaki 'öğrenme toplulukları'nın yararlarından bahseder. Bir 'toplanma zemini' olarak okullarda, birlikte sürekli olarak farkındalık ve yeteneklerini geliştirip genişletme fikrine adanmış bireylerden oluşan öğrenme toplulukları' gelişimin temelini oluşturur. Okullarda verimli bir öğrenme ortamı oluşturulmak isteniyorsa bu ortam okulun tüm paydaşları için sağlanmalıdır. Öğrenci öğrenmesi ile öğretmen öğrenmesinin doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur. MÖT öğretmenlerin bilgi ve becerilerinin devamlı gelişimini sağlayan bir sistem kurarak bunu sağlar (Smylie ve Hart, 1999: 421). Paylaşılan ve belirli bir amaç üzerinde anlaşma, ortak çalışma ve öğrencilerin öğrenmeleri ile ilgili ortak sorumluluğun alınmasını sağlaması en önemli yararları arasında görülmektedir (Newmann ve Wehlage, 1995). MÖT sürekli olarak okulların kendi iç kapasitelerini kullanarak kendilerini dönüştürmelerini sağlar.

South Carolina, Louisiana ve Texas'ta mesleki öğrenme topluluğu uygulayan okullarda yapılan bir araştırmaya göre altı farklı adımın mesleki öğrenme topluluklarının uygulamasında etkili olduğu görülmüştür. Bu adımları şöyle sıralamak mümkündür (Pirtle ve Tobia, 2014:1):

- Mesleki öğrenme toplulukları için belirgin bir yapı ve amaç oluşturmak
- En önemli öğretimsel zorluklara yönelmek
- Okul sistemindeki tüm seviyelerin desteğini almak
- Güven ortamı oluşturmak
- Mesleki öğrenme topluluklarının çalışmalarını takip etmek ve yapıcı geri bildirim vermek
- Öğretmenlerin etkililik algılarını ve uzmanlık seviyelerini desteklemek

Bu adımlardan ilki mesleki öğrenme toplulukları için hedefi belirlemektir. Bu adım belli bir yapı ve amaç oluşturmak olarak ifade edilmiştir. Yaşanılan zorlukları belirlemek ve bu zorluklara yönelik amaçlar oluşturmak ikinci adımdır. Bu hedefleri gerçekleştirmek için tüm seviyelerin desteği alınması ve okulda güven ortamı oluşturulması gereklidir. Topluluğun çalışmaları sürekli olarak takip edilir ve yapıcı geri bildirim verilir. Öğretmenlerin etkililik algıları ve uzmanlık seviyeleri tüm süreç boyunca desteklenir.

Günümüz okullarında var olan reformları uygulamak değil mevcut koşullarının ihtiyaçlarına göre kendi iç dinamiklerini kullanarak etkili gelişim göstermek önem taşımaktadır. Bu altı adımda görüldüğü gibi MÖT uygulaması bunu sağlamanın en etkili yollarından biridir (Leithwood ve Louis, 1998: 6). Aşağıdaki şekilde okulların yaşadıkları sorunların genel başlıkları ve MÖT uygulamasını oluşturan boyutların bu sorunlara ne kadar etkili bir biçimde çözüm ürettiği gözlenmektedir. Şekil 1.2'de görüldüğü üzere MÖT'ün her boyutu okullarda birden fazla soruna birden yanıt verebilmektedir.



**Kaynak:** Morissey, 2000:13'ten faydalanılarak çizilmiştir.

Şekil 1.2. MÖT'ün Okul Sorunları Üzerindeki Etkiliği

Şekil 1.2'de düşük başarı gösteren okulların yaşadıkları sorunlar ve güçlü bir mesleki öğrenmeyi destekleyen boyutlar arasında belirgin paralellikleri olduğu görülmektedir. Bu sorunlarla mücadele etmekte MÖT uygulamaları şüphesiz oldukça etkili olacaktır.

Mesleki öğrenme toplulukları ortak sorumluluk ve liderlik, paylaşılan değerler ve vizyon, işbirliği, topluluk halinde öğrenme, yansıtıcı mesleki merak boyutlarıyla okulu geliştirmede ve öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamada kullanışlı olabilir. Öğretmenlerin etkili mesleki gelişimini sağlamada ortak karar alma, işbirliği, öğrenme merakı, topluluk halinde öğrenme gibi unsurlar geleneksel mesleki gelişim uygulamalarına alternatif oluşturabilir. Buradan hareketle bu araştırmada MÖT uygulamasının öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamada etkili olacağı düşünülmüştür.

#### **1.2.4. Mesleki Öğrenme Toplulukları ile İlgili Araştırmalar**

Mesleki öğrenme toplulukları ile ilgili yapılan araştırmalar yurt içinde yapılan araştırmalar ve yurt dışında yapılan araştırmalar olarak ele alınmıştır.

##### **1.2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar**

Alanyazında mesleki öğrenme topluluklarıyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde yapılan çalışmaların son yıllarda arttığı gözlemlenmektedir. Türkiye’de bu alanda yedi doktora, dört yüksek lisans olmak üzere toplam 11 tez çalışması yürütülmüştür. Uygulama temelli çalışmalardan çoğunlukla ölçek temelli çalışmalar yapıldığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle eldeki araştırmanın uygulama temelli olmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öztekin (2013) çalışmasında mesleki öğrenme topluluğu çervesinde öğretmen işbirliğine yönelik algı ve tutumları incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmanın verileri Mesleki Öğrenme Toplulukları Ölçeği, Öğretmen İşbirliğini Değerlendirme Ölçeği ve son olarak etkili işbirliğinin araştırılması için yarı yapılandırılmış mülakatlar aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda, yönetim planlamasının işbirliğine yönelik olmasının öğretmenin etkili işbirliği tutumunu artırdığı bulunmuştur. İşbirliğini engelleyici faktörleri ortadan kaldırmak için ihtiyaç duyulan en önemli etmenin zaman planlaması ve yapılandırılması olduğu gözlemlenmiştir.

Dervişoğulları (2014) araştırmasında mesleki öğrenme topluluklarının boyutları olan paylaşılan değerler ve vizyon, paylaşılan liderlik ve karara katılma, toplu öğrenme ve uygulama, paylaşılan uygulama ve destekleyici yapısal ve ilişkisel koşulların Türkiye’de Anadolu liselerinde nasıl gerçekleştirildiğinin öğretmen görüşlerine göre belirlenmesi hedeflemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin karara katılımında bazı sorunları olduğu ve okulda kararların daha demokratik olarak alınmasını istedikleri bulgulanmıştır. Okulda karar alma süreçlerine katılım ve paylaşılan liderlik, öğretmenlerin okulda daha fazla söz sahibi olması, yaptıkları iş için fikir üretmeleri, yaratıcılıklarını geliştirmeleri, sorumluluk almaları ve kendini okula bağlı ve mutlu hissetmeleri için uygun ortam sağlanmasının önemi vurgulanmıştır.

Kalkan (2015) çalışmasında mesleki öğrenme toplulukları uygulamalarının başarıya ulaşamamalarının sebeplerinin araştırmanın değişkenlerinden kaynaklanabileceğinden yola

çıkmıştır. Mesleki Öğrenme Topluluğu Ölçeği, Okul Yapısının Etkiliği Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, mesleki öğrenme topluluğu ile bürokratik yapı ve örgütsel güven arasında anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Örgütsel güvenin mesleki öğrenme topluluğunu doğrudan etkilediği bulunmuştur.

Öğdem (2015) araştırmasında ilköğretim okullarının mesleki öğrenme topluluğu olma düzeylerini belirlemek ve mesleki öğrenme topluluğu olarak okulların takım liderliği ve okul iklimi ile ilişkisini incelemeyi hedeflemiştir. 795 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada veri toplama araçları olarak 3 adet ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, mesleki öğrenme topluluğu ölçeği, takım liderliği ölçeği ve okul iklimi ölçeğidir. Mesleki öğrenme toplulukları ile ilgili yurt dışı kaynaklı ölçeklerin Türkiye’de çalışmadığı belirlenmiştir.

Ekinci (2018) araştırmasında okullarda mesleki öğrenme topluluğu olma durumuna, psikolojik sahiplenmeye ve bağlamsal performansa ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemek, görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit ederek birbirleri arasındaki etki düzeyini ortaya çıkarmak ve profesyonel öğrenme topluluğunun psikolojik sahiplenme ve bağlamsal performans arasında aracı rolünün olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Veri toplama aracı olarak Mesleki Öğrenme Topluluğu Ölçeği ile Türkçeye uyarlaması yapılan Psikolojik Sahiplenme ve Bağlamsal Performans ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda psikolojik sahiplenmenin mesleki öğrenme topluluğunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu, mesleki öğrenme topluluğunun bağlamsal performansın anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve psikolojik sahiplenmenin bağlamsal performansın anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Cüccemen (2018) araştırmasında mesleki öğrenme topluluğu olarak ilköğretim ve ortaokulların incelenmesi, öğretmenlerin mesleki öğrenme topluluğunun alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem süreleri, hizmet süresi, yaşı, cinsiyeti, öğrenim durumu ve çalışılan okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamıştır. Verilerin toplanmasında Mesleki Öğrenme Topluluğu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda öğretmenlerin işbirlikçi mesleki gelişim faaliyetlerinin ölçeğin alt boyutlarına göre genel olarak katılıyorum düzeyinde olduğu görülmüştür. Mesleki öğrenme topluluğu ölçeğinin alt boyutları cinsiyet değişkinine göre bir farklılık göstermezken ilköğretim öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre mesleki öğrenme faaliyetleri açısından daha fazla ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanı

sıra yaşın, mesleki kıdemin, okuldaki hizmet süresinin, öğrenim durumunun öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerini etkileyen bir faktör olmadığı görülmüştür.

Saçmalioğlu (2019) çalışmasında Beden Eğitimi öğretmen adaylarının, 21. yüzyıl öğrenme becerilerini mesleki öğrenme topluluğu bağlamında nasıl ortaya çıkardıklarını keşfetmeyi amaçlamamıştır. Veriler gözlemci alan notları, öğretmen adayları ile süreç başı ve süreç sonu odak grup görüşmeleri, mesleki öğrenme topluluğunun haftalık toplantılarının ses kaydı, öğretmen adaylarının ders sonrası yansımaları ile toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda birbirine güvenen ve saygı duyan öğretmen adaylarının bir mesleki öğrenme topluluğu bağlamında, akranları ile etkileşime girdiklerinde 21. Yüzyıl öğrenme becerilerine ihtiyaç duydukları ve verilen görevleri tamamlamak üzere bu becerileri ortaya çıkardıkları ortaya konmuştur. Öğretmen eğitimciler öğretmen adaylarının mesleki öğrenme süreçlerinde, öğrenme toplulukları aracılığıyla 21. Yüzyıl becerilerini deneyimlemeleri için uygun ortamlar oluşturulması önerilmiştir.

Karakaya Yıldırım (2019) araştırmasında öğretmen araştırması yapmanın çalışma grubu olarak seçilen İngilizce öğretmenlerinin kendilerini araştırmacı olarak görmelerine, öğretmen rollerine ve mesleki gelişimlerine etkisini araştırmayı ve çevrimiçi bir mesleki öğrenme topluluğuna katılmanın öğretmenlerin öğretmen araştırması gerçekleştirme deneyimlerine olan etkisini de ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Öğretmen araştırmasının potansiyeli ve uygulanabilirliği öğretmenler tarafından değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin öğretmen araştırmasının yararları hakkında çalışmanın başına göre daha farklı ve genişlemiş fikirleri olduğu ortaya konmuştur. Mesleki öğrenme topluluğu uygulamasının çevrimiçi bir ortamda başarılı olabilmesi için ne gibi özelliklere ihtiyacı olduğunu hakkında öneriler sunulmuştur.

Ağsu (2020) çalışmasında Fakülte-Okul iş birliği ile geliştirilmiş mesleki öğrenme topluluğunun matematik öğretmenlerinin eğitim-öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, öğretme ve öğrenme sürecini yönetme becerilerinin artırılmasını hedeflemiştir. Araştırmanın sonunda dış uzman desteğinin öğretmenler tarafından kabul görüğü bulgulanmıştır. Araştırma sonunda katılımcı öğretmenler matematik alanında yeni yaklaşım ve uygulamaları kabullenmiş ve sınıflarından uygulamışlardır. Matematik alanında bir mesleki öğrenme topluluğu kurulması için araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Altun (2020) araştırmasında iki resmi ortaokulda iki ayrı mesleki öğrenme topluluğu kurulması ve bu toplulukların çalışmalarının başlatılması, sürdürülmesi, uygulanması sürecinde ve sürecin sonunda uygulamanın etkililiğinin topluluk üyelerinin ve okul yöneticilerinin görüşlerine ve araştırmacının gözlemlerine göre değerlendirilmesini amaçlamıştır. Araştırmanın sonunda mesleki öğrenme topluluğu uygulamasının öğretmenlerde bireysel sorumluluğu, öz farkındalığı, gelişime güdülenmeyi, liderliği, eğitsel konulara ilişkin eleştirel düşünmeyi, etkinlikleri içselleştirmeyi ve işbirliği yapabilmeyi geliştirdiği belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları ışığında okullarda zümreleri mesleki öğrenme topluluklarına dönüştürmek için bir model önerisi geliştirilmiştir.

#### **1.2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar**

Uluslararası alanyazın incelendiğinde mesleki öğrenme topluluklarıyla ilgili az sayıda araştırılmanın yürütüldüğü görülmektedir. Bu araştırmalarda mesleki öğrenme toplulukları işe gömülü mesleki gelişim ve ortak karar verme yönleriyle incelenmiş, öğretmenin mesleki gelişiminin okulu geliştirme gücü vurgulanmıştır.

Vescio, Ross ve Adams (2008) araştırmalarında mesleki öğrenme topluluğu uygulamasına dâhil olan öğretmenlerin sınıf için uygulamalarda gelişim gösterdiğini bulgulamışlardır. Bu gelişim sınıf içi uygulamalara yansyarak öğrencileri geliştirmiştir. Mesleki öğrenme topluluğu uygulamasının öğretmeni geliştirerek okulu geliştirme potansiyeli vurgulanmıştır.

Gnechten (2011) araştırmasında MÖT uygulamasının öğretmen mesleki gelişimine katkı sağlamada işbirliği ve liderliğin etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin MÖT uygulamasından sonra liderlik özellikleri geliştirdikleri ve bundan yararlandıklarını bulgulamıştır. Uygulamanın öğretmen işbirliğini geliştirdiği vurgulanmıştır.

Carpenter (2012) MÖT'ün öğrenci gelişimine katkısını belirlemek üzere altı yıl boyunca MÖT uygulaması yapan üç okulu seçmiş ve bu okullarda öğretmenler ve yöneticilerle görüşmüştür. Araştırmanın sonucunda, MÖT uygulamasının öğretmenler arasında işbirliğini artırarak sınıf içi uygulamalarında da bu uygulamadan faydalandıklarını bulgulamıştır.

Newsome (2012) MÖT'lerin okulu geliştirme üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada araç olarak Güney Carolina Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen ve MÖT için beş temel ölçütü temel alan MÖT Eyalet Eğitim Bakanlığı değerlendirmesini kullanmıştır. Araştırmanın sonucunda MÖT'lerin başarıya ulaşmaları için beş temel bileşene gerek duyulduğu bulgulanmıştır. Bu bileşenler okul liderliği, okul geliştirme birimi, paydaş katılımı, öğretmen toplulukları ve bölge ofis personeli olarak sıralanmıştır.

Song (2014) araştırmasında mesleki öğrenme topluluğunun işbirliği, paylaşılan değerler, ortak karar alma gibi unsurlarıyla öğretmeni geliştirdiği sonucuna ulaşmıştır. MÖT uygulamasına katılan öğretmenlerin yeniliklere ve yeni uygulamalara daha hızlı uyum sağladığı vurgulanmıştır. Bu yönüyle MÖT etkili mesleki gelişimi sağlayabilecek bir uygulama olarak önerilmiştir.

Özkan (2016) öğrenci başarısı ile mesleki öğrenme toplulukları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Amerikanın Kansas eyaletinde bir araştırma yürütmüştür. Araştırmada aracılık ve içe kapanma arttıkça öğrenci başarısı artar hipotezi test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenler arası etkileşim arttıkça öğrenci başarısının da arttığı ve mesleki öğrenme topluluğunun iç dinamiklerinin öğrenci başarısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulgulanmıştır.

Mesleki öğrenme topluluğu uygulamasını ele alan araştırmalar, uygulamanın öğretmen gelişimini sağlayarak okulu geliştirme potansiyelini ortaya koymaktadır. Buradan hareketle eldeki araştırmada MÖT uygulamasının özel okullardaki işlerliğini izlemek üzere eylem planı yapılmıştır. İzleyen bölümde araştırmanın yöntem kısmına yer verilmiştir.



## 2. BÖLÜM

### 2. YÖNTEM

Bu bölüm araştırma deseni, eylem araştırması süreci, çalışma grubu, ortam, veri toplama teknikleri ve araçları, mesleki gelişim etkinlikleri, verilerin analizi, inandırıcılık, tutarlılık ve etik, uygulamada karşılaşılan zorluklar ve baş etme yolları ile ilgili açıklamaları içermektedir.

#### 2.1. Araştırma Deseni

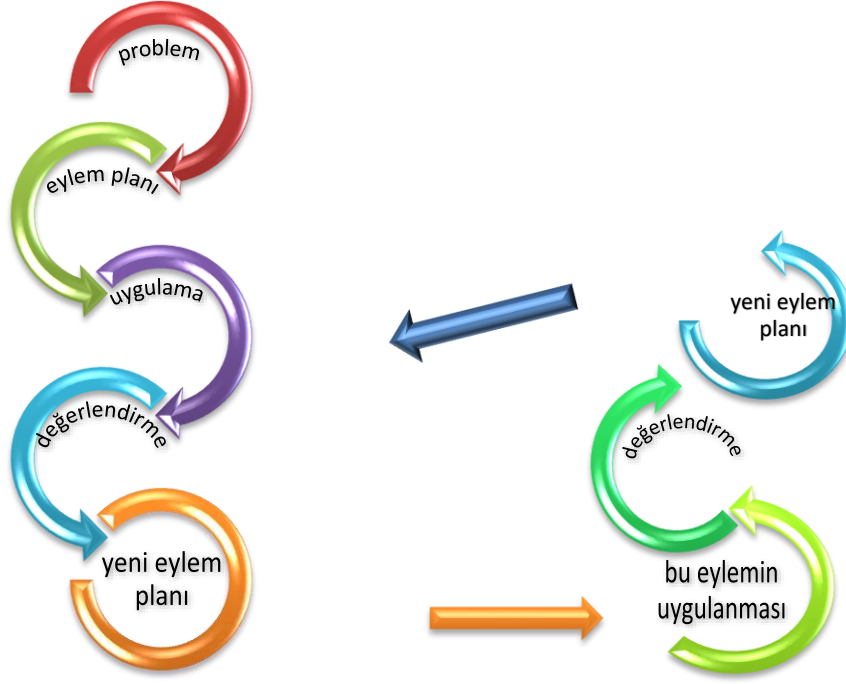
Bu araştırma eylem araştırması olarak desenlenmiştir. Aydın'da bir özel okulda iki ayrı mesleki öğrenme topluluğu oluşturularak bir dizi mesleki öğrenme etkinliği gerçekleştirilmiş ve süreçle ilgili geribildirim alınmıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle bu özel lisede mesleki öğrenme topluluğu oluşturma ve yürütme konusunda öneriler geliştirilmiştir. Eylem araştırmaları bir konuyla ilgili iyileşme ve gelişme sağlamak ve yürütüldükleri çevredekilerin aydınlanmasına katkıda bulunmak için kullanılmaktadır (McNiff ve Whitehead, 2006: 13). Eylem araştırmalarının okul geliştirmede etkili biçimde kullanıldığı ve öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamada oldukça kullanışlı olduğu görülmektedir (Corey, 1953; Carr ve Kemmis, 1986; Calhoun, 1993; Elliott, 1993; Calhoun, 1994; Stephan, 2003; Sagor, 2010). Bu çalışmada, yoğun çalışma şartları altındaki özel okul öğretmenlerinin mesai saatleri içinde yapacakları çalışmalarla mesleki gelişlerini sürdürülebilir hale getirmeye yönelik bir eylem planı geliştirilip uygulanması amaçlanmıştır.

Eylem araştırması, 1940-50'lerde Kurt Lewin ve meslektaşları tarafından örgütleri geliştirmek için ortak bir problem çözme döngüsü olarak geliştirilmiştir. Terim ise bir örgütün kalitesini ve performansını (eylemini) iyileştirmeye yönelik çabalar bağlamında disiplinli sorgulama (araştırma) kavramından çıkmıştır. Bugün, eylem araştırması, bir kuruluşun işleyişini ve sağlığını aynı anda geliştirmek için güçlü bir araç olarak kullanılmaya devam etmektedir (Calhoun, 1993: 62). Adından da anlaşılacağı gibi eylem araştırmaları hem eyleme geçmeyi hem de bu eylem hakkında bilgi veya teori yaratmayı amaçlayan bir yaklaşıma sahiptir. Aristoteles'in araştırma biçimlerini farklı amaçlarına göre 'teorik', 'üretken' ve 'uygulamalı' olarak sınıflandırmasından, uygulamaya yönelik bilgi üreten araştırmadır. Amaca yönelik kullanışlı bilgi üretmesi yönüyle antik Yunan *telosuna*

benzetilir. (Carr ve Kemmis, 1986: 32). Araştırma sonucu, geleneksel araştırma yaklaşımlarından farklı olarak hem eylemin hem de araştırmanın sonucudur.

Eğitimcilerin endişe duydukları alanları araştırarak, sınıflarındaki ve okuldaki zorluklarla başa çıkmasına olanak tanır. Amaç, vurgu ve sonuç bakımından farklılık gösteren üç tür eylem araştırması vardır. Bunlardan ilki tek bir öğretmen tarafından yürütülen *bireysel boyutta öğretmen araştırması*dır. İkincisi, öğretim üyeleri veya personel geliştirme uzmanlarının, çalışan gönüllü bir grup ile yürüttükleri *işbirlikli eylem araştırması*dır. Üçüncüsü ise bir okuldaki herkesin fikir birliğine dayanan ve *tüm okula yayılan eylem araştırması*dır (Calhoun, 1993: 63). İşbirlikli eylem araştırması yapan öğretmenler genellikle belirli müfredat alanlarında uzman yerel üniversite personeline katılmaya veya bu kurumlarla bağlantı kurmaya gönüllü olur (Sagor, 1991: 6). Bu araştırmada, öğretmenlerin mesleki gelişimine kalıcı çözümler aramak ve karar alıcılara kullanışlı ve ekonomik öneriler sunmak üzere mesleki öğrenme topluluklarının öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisini izlemek için işbirlikli, bir eylem planlanmıştır. İki gönüllü öğretmen topluluğuyla yürütülen bu araştırma işbirlikli bir eylem araştırmasıdır.

Doğası gereği eylem araştırmaları bilinçli ve kasıtlı olarak döngüsel bir süreçlerdir. Bu döngünün basamakları farklı bilim insanları tarafından çeşitli şekillerde isimlendirilmiştir. Eylem araştırması terimini ilk ortaya atan Kurt Lewin'e göre "planlama, eylem, eylemin sonucu olarak bilgiye ulaşma"dan oluşan üç temel basamaklı spiral bir döngüdür (Lewin, 1946). Stephen Kemmis'in basamakları "plan, eylem, gözlem, yansıtma" olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır (Hopkins, 1985). Whitehead'e (1985) göre ise "çalışırken bir problemle karşılaşma, probleme çözüm hayal etme, bu çözüm yönünde eyleme geçme, eylemin sonuçlarını değerlendirme, bu değerlendirme ışığında eylemi yeniden düzenleme"dir. Tanılama, planlama, harekete geçme veya eyleme geçme, eylemi değerlendirerek daha ileriye götürmek ve yeniden planlama basamakları ortak olarak birden fazla araştırmacı tarafından kullanılmıştır (Susman, 2007; Stringer, 2007; Coghlan ve Brannick, 2005: 12). Genel çerçevede benzer basamaklardan oluşan fakat eylemi daha ayrıntılı biçimde ele alan modeller de vardır (Armstrong ve Moore, 2004: 13; Elliott, 1991: 71). Bu modellerden hareketle bu araştırma için kullanılacak eylem döngüsü Şekil 2.1'deki gibi ifade edilebilir.



Şekil 2.1. Eylem Araştırması Süreci

Şekil 2.1’de görüldüğü gibi bu döngü aynı veya başka bir soruna odaklanarak birçok kez tekrarlanabilir. Bu süreç uzman bir problem çözme kültürünün geliştirilmesine yardımcı olur. Böylelikle, eylem araştırması, tüm öğrenme topluluğunu canlandırabilir ve öğretmenlerin sınıf uygulamalarını değiştirmelerine ve yansıtmalarına yardımcı olabilir. Bireysel düzeyde öğretmenleri, daha sonra okulu ve toplumla iç içe olarak okulları ve bölgeleri destekleyebilir. Araştırma ekibi en az iki kişiyi, bir üniversite veya başka bir dış kurumdan personel ile çalışan birkaç öğretmen ve yöneticiyi içerebilir. Bu ekip ile yansıtıcı eylem döngüsü izlenir (Corey, 1953). Eğitimsel eylem araştırmasının bu döngüsü, büyük ölçüde eğitim ortamlarındaki, durumlara ve olaylara odaklanarak okullarda eğitimin niteliğinin iyileştirilmesi ile ilgilidir. Eğitim ortamlarındaki uygulamalarda önemli değişiklikler yapma gücüne sahiptir. Dışardan bir yönetici veya uzman tarafından sağlanacak etkili bir gelişim süreci ancak öğretmenlerin birbirleriyle işbirlikli iletişim ağı kurabildiği yansıtıcı değerlendirmeler yapabildiği, paydaşları tarafından değer gördüğü ortamlarda gerçekleşebilir. Eylem araştırması ise bu elverişli ortamı sağlayacak bir araştırmadır (Elliott, 1993: 176). Bu yönüyle mesleki öğrenme topluluğu uygulaması planlanıp gerçekleştirilmesi ve değerlendirilmesiyle elverişli bir yöntem olarak görünmektedir. Belirlenen iki mesleki öğrenme topluluğuyla şekildeki döngüde olduğu gibi her bir etkinlikten sonra bir sonraki etkinliğin hazırlığı yapılarak yeni etkinlik planlanmış ve

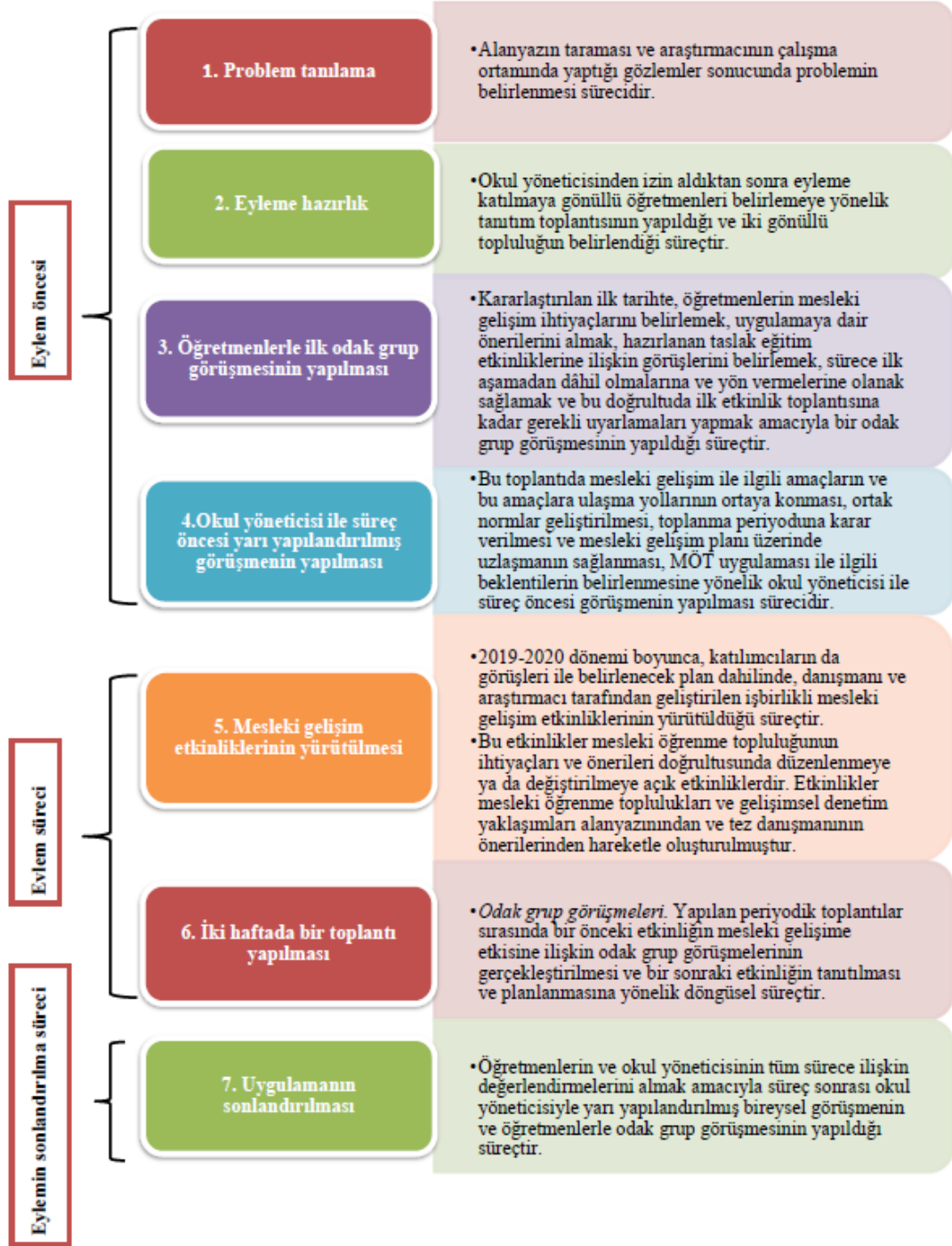
uygulanan eylem değerlendirilmiştir. Topluluklar tarafından belirlenen etkinlikler tamamlanana dek bu döngü devam etmiştir.

Eylem araştırmaları, öğretmen araştırmaları olarak nitelendirilmektedir ve eğitimsel uygulamaları iyileştirmede ve değiştirmede kullanılan en yaygın yöntemdir (Köklü, 2001; Aksoy, 2003; Kuzu, 2009). Eğitim ortamında bu tür araştırmanın bu kadar elverişli olmasının çeşitli sebepleri vardır. Katılımcı bir eylemi vurgulaması yönüyle eleştirel pedagoji ve yetişkin eğitimi fikirlerinden esinlenen uygulayıcılara, özgürlükçü karşılıklı *diyalog* yaratmak için uygun bir ortam sağlar (Freire, 2018). Öğretmenler sıklıkla karşılaştıkları sorunlara, yaparak ve yaşıyarak mesleğe gömülü bir ortamda çözüm üretebilir. Diğer yandan MÖT, esnek, değişime açık, bireysel farklılıklara kucak açan, gerçek çözümler üreten bütüncül yaklaşıma sahiptir. (O'Brian, 2003). Bir okuldaki öğretmenler eylem araştırması yürütmeye başladığında iş yerlerinden tat almaya başlayan uzmanlara dönüşürler. Öğretmenler sınıf içi durumları meslektaşlarıyla paylaştıklarında, farklı bakış açılarının ortaya çıkardığı paylaşımla daha akılcı ve profesyonel kararlar alırlar. Bu nedenle, eylem araştırmaları okul geliştirme yönüyle okulları öğrenen örgütlere dönüştürmede en etkili araçlar olarak tanımlanmaktadır (Sagor, 2000: 8-9). Öğretmenler, alanlarında profesyoneller olarak karşılaştıkları sorunların çözümlerine dâhil edilmelidirler. Mesleki gelişim ve öğrenme sosyal bir bağlamda gerçekteşmelidir.

Bu araştırmada kendilerini bir 'öğrenenler topluluğuna' dönüştürmeye gönüllü iki öğretmen takımı, işbirliği içinde mesleki gelişime yönelik etkinliklerde bulunmuşlardır. Öğretmenler araştırmacı tarafından götürülen öneriler doğrultusunda mesleki gelişimi devam ettirmedeki olanakları artırmaya yönelik etkinlikler planlamış ve ortak olarak harekete geçmişlerdir. Belli aralıklarla bir araya gelerek bu etkinliği değerlendirmiş ve birlikte bir sonraki etkinliği planlayarak gerçekteştirmişlerdir.

### **2.1.1. Eylem Araştırması Süreci**

Bu araştırmada Aydın ili Efeler ilçesinde özel bir lisede iki mesleki öğrenme topluluğu ile eylem araştırma döngüsü yürütülmüştür. Araştırma süreci Şekil 2.2'de sunulmuştur.



Şekil 2.2. Araştırma süreci

Şekil 2.2’de bu araştırmanın baştan sona tüm süreci özet olarak görülmektedir. Süreç, alanyazının incelenmesi sonucunda öğretmenlerin mesleki gelişimini sürdürülebilir kılmak için uygulamaya dönük çözümlerin bulunamaması probleminin araştırmacı ve danışmanı tarafından belirlenmesiyle başlamıştır. Özel okulda görev yapan araştırmacı bu alanda gözlemlendiği eksiklikleri danışmanı ile paylaşmıştır. Danışmanın bu alanda yürüttüğü çalışmaların özel okullarda işlerliğinin denemesine karar verilerek araştırma

planı yapılmıştır.

Şekil 2.2.de yer alan eylem araştırma süreci, mesleki öğrenme topluluklarının eylem öncesi süreç (ilk dört basamak), eylem süreci (beşinci ve altıncı basamak) ve eylemin sonlandırılma sürecini (yedinci basamak) göstermektedir. Araştırmanın eylem öncesi süreci Şekil 2.3. ve Şekil 2.4.te; eylem süreci Çizelge 2.1.de; eylemin sonlandırılma süreci Çizelge 2.2.de ayrıntılarıyla sunulmuştur.

MÖT eyleme hazırlık sürecinde, seçilen özel okulun müdürü ile görüşülmüş ve araştırmanın okulda yürütülmesi için izin alınmıştır. Daha sonra okulun tüm öğretmenlerine araştırma ile ilgili bilgilendirici toplantı yapılmıştır. MÖT uygulaması genel hatlarıyla tanıtıldıktan sonra araştırma kapsamında taslak etkinliklere yönelik bilgi verilmiştir. Bu görüşme ve toplantıya yönelik ayrıntılar Şekil 2.3.te yer almaktadır.

### Gönüllü öğretmenleri belirlemeye yönelik tanıtım toplantısı

- Tarih: 21.06. 2019
- Süre: 15-20 dakika
- İçerik: Okul müdürüyle yeniden görüşülüp belirlenen tarihte okulun lise binasındaki konferans salonunda tanıtım toplantısı yapıldı.
- Seminer dönemine denk gelen bu tarihte okul müdürünün toplantısı için toplanmış olan tüm öğretmenler tanıtım toplantısına katıldı.
- Toplam 105 öğretmene mesleki öğrenme topluluğu kavramı ve uygulaması tanıtıldıktan sonra çalışma ile ilgili bilgi paylaşıldı.
- Süre kısıtlı olduğu için hazırlanan ppt kullanılmadı.
- Lise biriminde görev yapan öğretmenler gönüllü olmak üzere çalışmaya katılmaya davet edilerek toplantı sonlandı. Soruları olan öğretmenler ile toplantı bitiminde görüşüldü.

### Okul müdürüyle tanıtım toplantısı

- Tarih: 20.05.2019
- Süre: 15-20 dakika
- İçerik: Okul müdüründen alınan randevu ile belirlenen tarihte kendi odasında gerçekleşen görüşmede araştırmacı ve danışmanı tarafından hazırlanan taslak etkinliklere yönelik bilgilendirme metni verilip ve çalışmanın tanıtımı yapıldı.
- Okul müdürü çalışmayı olumlu karşıladı. Çalışmadan tüm okulun öğretmenlerinin haberdar olmasını istedi.
- Araştırmanın örnekleminin lisede çalışan öğretmenler olmasına rağmen okul müdürünün bu isteği üzerine çalışmanın tanıtımının okulun tüm öğretmenlerine yapılması kararlaştırıldı.
- Okul müdürünün konferans salonunda tüm öğretmenlerle toplantı yaptığı bir gün (uygun olan gün tanıtım yapılmadan önce okul müdürüne yeniden danışılmak üzere) araştırmacının müdürün toplantısından önce tanıtımını yapması için belirlendi.

#### Şekil 2.3. MÖT Eyleme Hazırlık Süreci

Şekil 2.3.de görüldüğü üzere okul müdürü ve öğretmenlerle kısa tanıtım toplantıları yapılmıştır. Eyleme hazırlık sürecinde ilk olarak okul müdürüne araştırma tanıtılmıştır. Taslak etkinlikleri inceledikten sonra araştırmanın hedef çalışma grubu lise öğretmenleri olmasına rağmen, okul müdürü araştırmanın tüm okuldaki öğretmenlere tanıtılmasını istemiştir. Okul müdürünün bu isteği üzerine seminer döneminde konferans salonunda rutin toplantılarını yapmak için toplanan öğretmenlere MÖT ve araştırma kısaca tanıtılmıştır. Lise öğretmenleri araştırmaya katılmaya davet edilmiştir.

Eyleme hazırlık sürecinde gönüllü toplulukların belirlenmesine yönelik ayrıntılar '3.2. Çalışma grubu ve diğer katılımcılar' başlığı altında sunulmuştur. Belirlenen iki ayrı gönüllü MÖT ile yapılan ilk odak grup görüşmesine ve okul yöneticisiyle yapılan süreç öncesi görüşmeye yönelik ayrıntılar Şekil 2.4.te sunulmuştur.

Okul yöneticisi ile süreç öncesi görüşme	Öğretmenlerle ilk odak grup görüşmesi BG topluluğu	Öğretmenlerle ilk odak grup görüşmesi ZENN topluluğu
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Tarih: 11.10. 19</li> <li>•Süre: 15 dakika</li> <li>•Yer: Müdür Yrd. Odası</li> <li>•İçerik: Okul müdürü yoğunluğundan dolayı süreçle ilgilenmek üzere müdür yardımcısını görevlendirdi. Okul yöneticisi ile süreç öncesi görüşme liseden sorumlu müdürü yardımcısı ile yapıldı. Görüşmede mesleki gelişim algısı, mesleki gelişime yönelik var olan çalışmalar, MÖT uygulaması ve taslak etkinliklerine yönelik paylaşımlarda bulunuldu. Aynı zamanda çalışmaya katılmaya gönüllü olan Hasan görüşmede çalışmanın öğretmenleri mesleki anlamda geliştireceğini ve bu konu ile ilgili farkındalığı arttıracığını beklediğini ifade etti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Tarih: 14.10.19</li> <li>•Süre: 32 dakika</li> <li>•Yer: Müdür Yrd. Odası</li> <li>•İçerik:‘Tiyatro nasıldı?’ve ‘Kurlar arası yer değiştirerek derse giriyorum’ etkinlikleri çıkartılarak diğer 6 etkinlikle eylem planının yürütülmesine karar verilmiştir. İlk mesleki gelişim etkinliği dördüncü sırada yer alan ‘Film nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliği olarak belirlenmiştir. Bu toplantıda aynı zamanda ‘Kitap nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliğinde okunacak kitaba da karar vermenin iyi olabileceği ifade edilmiştir. Topluluk üyelerinden Ahmet öğretmenin önerisi üzerine ilk defa 2001 yılında yayınlanan, zaman yönetimiyle ilgili Brian Tracy’nin ‘Ye O Kurbağayı!’ adlı kitabı seçilmiştir. Belgin ve Hasan da zaman yönetimiyle ilgili bir kitap seçilmesinden mutluluk duyduklarını, bu konuda oldukça sıkıntı yaşadıklarını ifade etmiştir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Tarih:10. 10. 2019</li> <li>•Süre: 44 dakika</li> <li>•Yer: Müdür Yrd. Odası</li> <li>•İçerik: Taslak mesleki gelişim etkinlik broşürünü inceleyen Nesrin ve Zehra etkinlikleri çok beğendiklerini ifade etmişlerdir. Taslakta yer alan ‘meslektaşımın dersini izliyorum’ etkinliğini zaten uyguladıklarını belirtmişlerdir. Birinci ve ikinci sıradaki etkinliklerin yer değiştirilerek uygulanmasına karar vererek ikinci sırada yer alan ‘Ortak ders planı hazırlıyoruz’ konulu mesleki gelişim etkinliği ile başlanılmasına karar verilmiştir. Bir sonraki etkinlik için ise 02.11.2019 da İngiliz yazar William Golding’ in kitabından uyarlanan ‘Sineklerin Tanrısı’ tiyatro oyununa bilet alınıp izlenmesine karar verilmiştir.</li> <li>•Taslak mesleki gelişim etkinliklerinden 8 inin de topluluk üyeleri tarafından uygulanmasına karar verilmiştir.</li> <li>•Toplantıya müdür yardımcısı Hasan da katılmıştır.</li> </ul>

Şekil 2.4. Öğretmenler ve Okul Yöneticisiyle İlk Toplantı

Okul yöneticisiyle süreç öncesi ilk görüşme ve her iki MÖT ile ilk odak grup görüşmesi müdür yardımcısının odasında yapılmıştır. Bu görüşmede katılımcıların mesleki gelişime yönelik algıları, şimdiye kadar uyguladıkları mesleki gelişim çalışmaları ve uygulanmasını istedikleri mesleki gelişim çalışmaları tartışılmıştır. Eldeki araştırma için belirlenen taslak etkinlikler her iki topluluğa tanıtılmış ve üyelerin seçimine sunulmuştur. MÖT üyeleri taslak etkinlikler üzerine tartışmış ve uygun etkinlikleri belirlemişlerdir. Aynı zamanda her iki topluluk da hangi etkinlik ile başlayacağına bu toplantıda karar vermiş ve



bu etkinliğe hazırlık yapmışlardır.

Çizelge 2.1.'de 2. MÖT toplantısından 9. MÖT toplantısına kadar her bir topluluk toplantısının ve uygulanan mesleki gelişim etkinliğinin içeriğine yönelik eylem süreci sunulmuştur. Topluluklar farklı etkinlikleri farklı sıralarda uygulamışlardır. Bu nedenle sürecin akışı taslak etkinliklerdeki sırasına göre verilmiştir. Etkinlik başlığı altında her iki topluluğun sürece yönelik ayrıntıları sunulmuştur. Her bir etkinlik başlığının altında etkinliğin içeriğine yönelik bilgilendirme, BG ve ZENN topluluklarının etkinlikleri uygulama durumları ve kaçıncı sırada uyguladıkları, odak grup görüşmelerinin tarihi, süreci ve ana hatlarına yönelik ayrıntılar yer almaktadır. Topluluklar tarafından uygulanmayan etkinliklerin 'uygulanmadı' başlığı altında uygulanmama sebeplerine yer verilmiştir. Her bir mesleki gelişim etkinliğinin odak grup görüşmesinin sonunda bir sonraki etkinlik planlanmıştır.

## Çizelge 2.1. MÖT Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Yürütülme Süreci

### 2. MÖT Toplantısı: ‘Tiyatro nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliği.

#### ‘Tiyatro nasıldı?’ Mesleki Gelişim Etkinliği:

Bu mesleki gelişim etkinliği topluluk üyelerinin belirledikleri bir tiyatro oyununu birlikte izleyip, üzerine tartışmalarına dayalıdır. Topluluk üyelerinin birlikte okul dışında bir etkinliğe katılıp, sosyal ve kültürel anlamda birbirlerini beslemeleri hedeflenir. Toplantıda topluluk üyeleri oyuna yönelik izlenimlerini ve eğitim ile ilişkilendirdikleri temaları birbirleriyle paylaşırlar.

#### ZENN Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: 7.11.2019

Toplantı Süresi: 18 dakika

#### 2. Etkinlik

02.11.2019 tarihinde Aydın Şükran Güngör sahnesinde oynanan Sineklerin Tanrısı oyununa tüm üyeler eşleri ve arkadaşlarıyla birlikte katıldı. Oyun arasında ve oyundan önce sosyal paylaşımlarda bulunuldu. Üyeler okul dışında samimi ortamlarda gerçekleşen bu tür etkinliklere ihtiyaç duyduklarını belirttiler.

Toplantı gün içinde verilen ders doldurma görevleri nedeniyle planlanandan daha kısa sürdü. Oyunun iyi olması ve eğitim ile bağ kurmaya açık olması etkinliğin derinliğini artırdı. Tiyatronun teması tartışılırken öğrenilmiş çaresizlik, kural koyma gibi konulara değinildi.

Bir sonraki etkinlik olarak ‘Film nasıldı?’ etkinliği planlandı.

#### BG Mesleki Öğrenme Topluluğu

Uygulanmadı

Topluluk üyelerinden Ahmet ve Çınar hem şehir merkezine uzak ikamet ettiklerinden hem de özel derslerinden dolayı hafta içi hiç boş zamanlarının olmadığı gerekçeleriyle etkinliği uygulamak istemediler. Hasan ve Belgin etkinliğe olumlu bakmakla birlikte bu etkinlik için zaman ayırmanın zor olacağı gerekçesiyle etkinliği uygulamak istemediler.

Bu etkinlik üyelerin ortak kararı ile taslak etkinliklerden çıkarılarak uygulanmadı.

## Çizelge 2.1. MÖT Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Yürütülme Süreci (Devamı)

### 3. MÖT Toplantısı: ‘Ortak ders planı hazırlıyoruz’ konulu mesleki gelişim etkinliği.

#### ‘Ortak ders planı hazırlıyoruz’ Mesleki Gelişim Etkinliği:

Bu mesleki gelişim etkinliği topluluk üyelerinin kendi seçtikleri bir derse yönelik ortak plan yapmalarına dayalıdır.

Topluluk üyeleri, branşlarının özelliklerini, seçtikleri sınıf koşullarını ve ders planlarını göz önünde bulundurarak uygun buldukları bir ders için bir meslektaşlarıyla birlikte ortak bir ders planı hazırlarlar.

Bu planın tasarımı, uygulama süresi, kullanılacak yöntem ve teknikler, ilgili materyallerin tasarımı ve ölçme değerlendirme süreci topluluk üyelerinin tercihlerine ve ortak kararına bağlıdır.

Topluluk üyeleri bir haftalık bir sürede ilgili planı geliştirirler ve bir sonraki toplantıya kadar uygularlar. Bir sonraki toplantıda topluluk üyeleri değerlendirmelerini birbirleri ile paylaşırlar.

#### ZENN Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: 31.10.2019

Toplantı Süresi: 27 dakika

1.Etkinlik

Nil ve Eren, Zehra ve Nesrin ilk toplantıdan sonra zümre odasında bir araya gelip ortak ders planı hazırlamış ve hafta içinde bu planı uygulamışlardır.

Bu toplantıda öncelikle ortak hazırlanan planların uygulanması deneyimine ve mesleki gelişimde etkililiğine ilişkin odak grup görüşmesi yapıldı. Uygulama ile ilgili deneyimler paylaşıldı. Bir sonraki etkinlik olarak ‘Tiyatro nasıldı?’ etkinliği için planlama yapıldı.

#### BG Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: Planlanan- 09.12.2019 (üyelere etüt görevi nedeniyle iptal)

Planlanan-16.12.2019 (MEB sınavı nedeniyle iptal)

Gerçekleşen-23.12.2019

Toplantı Süresi: 20 dakika

3.Etkinlik

Ahmet ve Çınar, Hasan ve Belgin araştırmacı önderliğinde Hasan’ın odasında bir araya gelip ortak ders planı hazırlamışlardır. Öğretmenlerin ders programları ve branşları birbirinden farklı olduğu için araştırmacı topluluk üyelerini etkinlik için bir araya getirme ihtiyacı hissetmiştir.

Bu toplulukta öğretmenlerin branşları birbirinden farklı olduğu için her öğretmen için seçtiği konuda ortak ders planı hazırlanmıştır.

Toplantı iki defa iptal edildikten sonra ortak hazırlanan planların uygulanması deneyimine ve mesleki gelişim etkinliğine ilişkin odak grup görüşmesi, daha sonra ‘Kendi dersimi izliyorum’ etkinliği için planlama yapıldı.

Mikroöğretim çekim planı:

Ahmet:26.12.2019Perşembe 11A 11.25 dersi

Belgin: 30.12.2019 Pazartesi 9 D 10.35 dersi

Çınar: 31.12.2019 Salı 11C 10.35 dersi

## Çizelge 2.1. MÖT Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Yürütülme Süreci (Devamı)

### 4. MÖT Toplantısı: 'Kendi dersimi izliyorum' konulu mesleki gelişim etkinliği.

#### 'Kendi dersimi izliyorum' Mesleki Gelişim Etkinliği:

Bu mesleki gelişim etkinliği, topluluk üyelerinin diledikleri bir derslerini video kaydına alıp değerlendirme formu ışığında değerlendirmelerine, daha sonra da bu değerlendirmelerini diğer topluluk üyeleri ile paylaşımlarına dayalıdır.

Topluluk üyeleri kendi derslerinden birini videoya çeker. Daha sonra kendini izler ve değerlendirir. Kendi uygulamasına ilişkin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyar.

Daha sonra topluluk üyeleri bir araya gelir, hep birlikte değerlendirmelerini birbirleri ile paylaşırlar.

#### ZENN Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: Planlanan- 19.12.2019 (Topluluk üyelerinin sınav gözetmenlik görevi nedeniyle iptal)

Gerçekleşen- 26.12.2019

Toplantı Süresi: 30 dakika

4.Etkinlik

Bir önceki toplantıda dağıtılan gözlem formları doğrultusunda alınan notlarla birlikte mikroöğretim uygulanması deneyimine ve mesleki gelişimde etkililiğine ilişkin odak grup görüşmesi yapıldı. Daha sonra 'Bakın ne paylaşacağım' ve 'öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum etkinliği için planlama yapıldı.

Bu toplantı uygun ortam bulunamaması nedeniyle lise kantininde yapıldı. Eren okuldan ayrılması nedeniyle bu etkinlik katıldığı son etkinlik oldu.

Ders video kayıt süreleri:

Eren: 37 dakika

Nesrin: 39 dakika

Zehra: 32 dakika

Nil: 38 dakika

#### BG Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: Planlanan- 06.01.2020 (Etkinliğin henüz yapılmaması nedeniyle iptal)

Planlanan- 13.01.2020 (Topluluk üyelerinden ikisinin okulda olmaması nedeniyle iptal)

Planlanan- 14.01.2020 (Topluluk üyelerin sınav gözetmenlik görevi nedeniyle iptal)

Planlanan- 03.02.2020 (Topluluk üyelerinden ikisinin okulda olmaması nedeniyle iptal)

Gerçekleşen- 10.02.2020

Toplantı Süresi: 24 dakika

3. Etkinlik

Bir önceki toplantıda dağıtılan gözlem formları doğrultusunda alınan notlarla birlikte mikroöğretim uygulanması deneyimine ve mesleki gelişimde etkililiğine ilişkin odak grup görüşmesi yapıldı. Hasan derse girmediği için Çınar da kendini videoya çekmek istemediği için etkinliği yapmadılar. Çınar etkinliği yapmamasına rağmen toplantıya katıldı. Bir sonraki etkinlik 'Bakın ne paylaşacağım' ve 'öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum etkinlikleri için planlama yapıldı.

Ders video kayıt süreleri:

Ahmet: 38 dakika

Belgin: 32 dakika

## Çizelge 2.1. MÖT Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Yürütülme Süreci (Devamı)

### 5. MÖT Toplantısı: 'Film nasıldı?' konulu mesleki gelişim etkinliği.

#### 'Film nasıldı?' Mesleki Gelişim Etkinliği:

Bu mesleki gelişim etkinliği, topluluk üyelerinin ortaklaşa belirledikleri bir eğitim filmi izleyip üzerine tartışmalarına dayalıdır.

Topluluk üyeleri izlemek ve tartışmak istedikleri eğitim temalı bir filmi belirlerler. Bu filmi eleştirel bir gözle izledikten sonra filme ilişkin görüşlerini toplantı esnasında paylaşırlar.

Film üzerinde yaptıkları bu tartışmada öğretmen, öğrenci ve okul yöneticisi gibi paydaşları göz önünde bulundurarak gerçek yaşantılarını ne kadar yansıttığını ele alabilirler. Filmde sunulan iyi ve kötü örnekleri ortaya koyarak verilmek istenen eğitsel mesajı değerlendirebilirler. Toplantıda topluluk üyeleri değerlendirmelerini birbirleri ile paylaşırlar.

#### ZENN Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: Planlanan- 28.11.2019 (Kasım tatili nedeniyle iptal)

Gerçekleşen- 06.12.2019

Toplantı Süresi: 35 dakika

3.Etkinlik

#### BG Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: Planlanan- 28.10.2019 (film henüz izlenmediği için iptal)

Planlanan-04.11.2019 (törenin uzaması nedeniyle iptal)

Planlanan- 11.11.2019 (üyelerin okul toplantısı nedeniyle iptal)

Gerçekleşen- 25.11.2019

Toplantı Süresi: 28 dakika

1.Etkinlik

Seçilen 2003 Fransa yapımı Koro (Les Choristes) filmi eğitsel açıdan analiz edilip tartışıldı. Daha sonra da uygulamayı mesleki gelişim bağlamında değerlendirildi. Bir sonraki etkinlik olarak 'Kendi dersimi izliyorum' mesleki gelişim etkinliği planlandı.

Mikroöğretim video çekim planı:

Eren: 10.12.2019 Salı 9 B 11.25 dersi

Nesrin:12.12.2019Perşembe 11 C 14.30 dersi

Zehra:10 A 11.12.2019 Çarşamba 10.35 dersi

Nil: 2.12.2019Perşembe 11 B 14.30 dersi

Seçilen 2007 ABD yapımı Özgürlük Yazarları (Freedom Writers) filmi eğitsel açıdan analiz edilip tartışıldı. Daha sonra da uygulama mesleki gelişim bağlamında değerlendirildi. Bir sonraki etkinlik olarak 'Ortak ders planı hazırlıyoruz' mesleki gelişim etkinliği planlandı.

## Çizelge 2.1. MÖT Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Yürütülme Süreci (Devamı)

### 6. MÖT Toplantısı:

a. ‘Bakın ne paylaşacağım?’ konulu mesleki gelişim etkinliği.

b. ‘Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliği

a. ‘Bakın ne paylaşacağım?’

b. ‘Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum’ Mesleki Gelişim Etkinlikleri:

Bu mesleki gelişim etkinliği iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamadaki ‘Bakın ne paylaşacağım?’ etkinliği, topluluk üyelerinin kendi alanlarında seçtikleri bilimsel bir konuyu diğer üyelerle paylaşımlarına dayalıdır.

Her bir topluluk üyesi kendi alanından belirlediği bir gelişmeyi, yeniliği, uygulamayı, haberi, makaleyi, çalışmayı inceler ve bu bilgiyi meslektaşları ile paylaşır.

Amaç diğer topluluk üyelerini o konu ile ilgili bilgilendirme, yeni edinilen bir bilgiyi diğer meslektaşlarla paylaşmaktır.

Topluluk üyeleri toplantı sırasında paylaşımlarını yapar ve paylaşımlara ilişkin tartışmalar yürütülür. Bu bilgiden ne şekilde yararlanabileceği tartışılır.

İkinci aşamadaki ‘Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum’ mesleki gelişim etkinliği okul dışındaki zamanda faydalanmaları için öğrencilere uygun buldukları web sitelerini tavsiye etmeye ve bu sürece yönelik deneyimleri diğer topluluk üyeleriyle paylaşmaya dayalıdır.

Her bir topluluk üyesi öğrencilere akademik anlamda destek olabileceğini düşündükleri web sitelerini tavsiye eder. Bunu yaparken aşağıdaki unsurlar ölçüt olarak belirlenebilir.

- Web sitesini tavsiye etmeden önceki ön hazırlık nasıl olmalı?
- Sitede neler olmalı?
- Hangi siteler öğrencilere bir şeyler kazandıracak olabilir?

Toplantıda topluluk üyeleri ikinci aşamadaki etkinliğe yönelik değerlendirmelerini birbirleri ile paylaşırlar.

### ZENN Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: Planlanan - 09.01.2020 (üyelere ders doldurma görevi nedeniyle iptal)

Gerçekleşen- 14.01.2020

Toplantı Süresi: 42 dakika

### 5. Etkinlik

Üyeler hazırlık yaptıkları bilimsel konularda paylaşım yaptıktan sonra öğrencilerine tavsiye ettikleri web sitelerine yönelik paylaşım yapmışlardır. Öğrencilerin verdikleri tepkilere yönelik izlenimler de paylaşılmıştır.

Bir sonraki etkinlik olan ‘lise kurlar arası yer değiştiriyorum’ etkinliği planlanmıştır. Almanca derslerinde kur sınıfı uygulaması olmadığı için Murat bu etkinliğin uygulama aşamasına katılmamıştır.

Sınıf değiştirme planı:

Zehra ve Nesrin: 10/A ve 10/B sınıfları arasında

Nesrin ve Nil: 11/A ve 11/B sınıfları arasında

### BG Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: Planlanan- 17.02.2020 (Ders planının değişmesi nedeniyle iptal)

Gerçekleşen - 24.02.2020

Toplantı Süresi: 28 dakika

### 4.Etkinlik

Eren’in okuldan ayrılmasıyla tüm okulda ders planı değişmiştir. Bu topluluğun üyelerinin ortak ders saati bulunamaması nedeniyle yeni toplantı saati pazartesi günü son ders etüt saati olarak belirlenmiştir.

Toplantıda üyeler etkinlik ile ilgili paylaşımlarını yaptıktan sonra bir sonraki etkinlik olarak ‘meslektaşımın dersini izliyorum’ etkinliği planlanmıştır.

Bu etkinlik ile ilgili Ahmet dışındaki tüm üyeler isteksiz ve çekinceli bir tutum sergilemiştir.

## Çizelge 2.1. MÖT Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Yürütülme Süreci (Devamı)

### 7. MÖT Toplantısı: ‘Meslektaşımın dersini izliyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliği yerine ZENN topluluğu tarafından önerilen ‘Etkinlik havuzu oluşturuyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliği

#### ‘Meslektaşımın dersini izliyorum’ Mesleki Gelişim Etkinliği:

Bu mesleki gelişim etkinliği, topluluk üyelerinin ikiyeşerli gruplar halinde ya da dönüşümlü olarak birbirlerinin derslerine girip, o dersi gözlemlemesine ve meslektaşına geribildirim sunmasına dayalıdır.

Topluluk üyeleri kendi aralarında kararlaştırdıkları gün ve saatte meslektaşımın dersini ziyaret eder. Dersi izleyen öğretmen, meslektaşımı araştırmacı tarafından sağlanan gözlem formu doğrultusunda izler. Sınıfta alan kullanımı, istenmeyen davranışlarla baş etme yolları, kullanılan materyaller, dersin plana uygun işlenmesi, öğrenci sorularını yönetme ve geribildirim sunma gibi değişkenler açısından meslektaşımın dersini değerlendirir.

Dersin sonunda bir geribildirim olarak gözlem formunu dersini izlediği öğretmene sunar. Bu formda izlediği dersin güçlü ve zayıf yönlerine değinerek geliştirme önerilerinde bulunur.

Toplantıda topluluk üyeleri gözlem formlarıyla birlikte değerlendirmelerini birbirleri ile paylaşırlar.

#### ‘Etkinlik havuzu oluşturuyorum’ Mesleki Gelişim Etkinliği:

Bu mesleki gelişim etkinliği, topluluk üyelerinin derslerinde öğrencilerin ilgisini çekecek eğitsel etkinlikleri yazılı halde bir araya getirerek birbirleriyle paylaşarak büyük bir etkinlik havuzu oluşturmasına dayalıdır. ZENN topluluğu üyeleri tarafından belirlenmiştir. Topluluk üyeleri derse başlamadan önce, ders sonlarında, dönem sonu ve başlarında öğrencilerin ilgisini çekecek eğitsel etkinlikler (oyun, uygulama) bulmak için çok fazla zaman harcadıklarından yola çıkarak bu tür etkinlikleri el altında bulunmasını hedeflemişlerdir.

Her bir üye tarafından paylaşılan etkinlikler toplantının sonunda bir araya getirilerek tüm üyelerle paylaşılır. Bu şekilde gerekli olduğunda başvurulacak etkinlik havuzu oluşturulur.

#### ZENN Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: 10.03.2020

Toplantı Süresi: 27 dakika

8.Etkinlik

Meslektaşımın dersini izliyorum etkinliğini genel merkezin sürekli mesleki gelişim uygulaması kapsamında sık sık uygulayan topluluk üyeleri kendilerine fayda sağlayacak bir etkinlikle değiştirmek istemişlerdir. Üyeler kendi ihtiyaçlarından yola çıkarak ‘etkinlik havuzu oluşturuyorum’ etkinliğini önermişlerdir. Bu etkinliğin toplantısında derslerde kullanabilecekleri eğitsel oyunlar ve dikkat çekiciler paylaşılarak bir etkinlik havuzu oluşturulmuştur. Bir sonraki etkinlik olarak ‘kitap nasıldı?’ etkinliği planlanmıştır. Nesrin’in önerdiği Mümin Sekman’ın *Çocuklar nasıl başarır?* kitabı belirlenmiştir.

#### BG Mesleki Öğrenme Topluluğu

Uygulanmadı

Tarih: 01.05.2020

Toplantı Süresi: 13 dakika

Bu etkinlikle ilgili çekinceleri olan üyeler Mart ayından itibaren pandemi nedeniyle uzaktan eğitime de geçilmesiyle etkinliği uygulamamışlardır. Online yapılan derslerde uygulama önerisine de olumsuz bakmışlardır. Bu etkinliğin neden yapılmadığına ilişkin online odak grup görüşmesi yapılmıştır. Bu görüşmede ders gözlemini denetime yönelik, dikkat dağıtıcı, uygunsuz olarak gördüklerini paylaşmışlardır. Bir sonraki etkinlik olarak ‘kitap nasıldı?’ etkinliği planlanmıştır. Ahmet’in önerdiği Brian Tracy’nin *Ye O Kurbağayı* kitabı belirlenmiştir.

## Çizelge 2.1. MÖT Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Yürütülme Süreci (Devamı)

### 8. MÖT Toplantısı: 'Kitap nasıldı?' konulu mesleki gelişim etkinliği

#### 'Kitap nasıldı?' Mesleki Gelişim Etkinliği:

Bu mesleki gelişim etkinliği, topluluk üyelerinin ortaklaşa belirledikleri eğitimle ilgili bir kitabı okuyup üzerine tartışmalarına dayalıdır. Topluluk üyeleri okumak ve tartışmak istedikleri eğitim konulu bir kitabı belirlerler. Bu kitabı eleştirel bir anlayışla okuduktan sonra kitaba ilişkin görüşlerini paylaşırlar.

Kitap üzerinde yaptıkları bu tartışmada öğretmen, öğrenci ve okul yöneticisi gibi paydaşları göz önünde bulundurarak gerçek yaşantılarını ne kadar yansıttığını ele alabilirler. Kitapta sunulan iyi ve kötü örnekleri ortaya koyarak verilmek istenen eğitsel mesajı değerlendirebilirler.

Toplantıda topluluk üyeleri kitap ile ilgili değerlendirmelerini birbirleri ile paylaşırlar.

#### ZENN Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: Planlanan- 03.02.2020 (ikinci dönem okulun ilk haftası olması nedeniyle iptal)

Gerçekleşen: 11.02.2020

Toplantı Süresi: 25 dakika

6.Etkinlik

Üyeler okudukları kitabı eleştirel bir gözle tartışarak çıkarımlarda bulunmuş, etkinliği mesleki gelişim açısından değerlendirmiştir. Bir sonraki etkinlik olarak 'Kurlar arası sınıf değiştiriyorum' etkinliği planlanarak toplantı bitirilmiştir.

#### BG Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih:03.05.2020

Toplantı Süresi: 15 dakika

5.Etkinlik

Üyeler okudukları kitabı eleştirel bir gözle tartışarak çıkarımlarda bulunmuş, etkinliği mesleki gelişim açısından değerlendirmiştir. Kapanış toplantısı planlanarak toplantı bitirilmiştir.

### 9. MÖT Toplantısı: 'Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum' konulu mesleki gelişim etkinliği

#### 'Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum' Mesleki Gelişim Etkinliği:

Bu mesleki gelişim etkinliği topluluk üyelerinden ikisinin ders programlarının uygunluğuna göre farklı kurlar arasında yer değiştirerek derse girip, bu uygulamaya yönelik paylaşımda bulunmalarına dayalıdır.

Lise birimindeki İngilizce sınıfları ve diğer branşlar için sınıflar dönem başında uygulanan kur sınavı ile belirlenir. Sınıflar kur sınavı esnasındaki başarıyı temel olarak oluşturulmaktadır. Bu uygulama sınıf dinamiklerini ve öğrencilerin ders içi güdülenmesini etkilemektedir. Akademik başarısı yüksek kurlarda veya düşük kurlarda yapılan dersler öğretmenlerin performansını ve güdülenmesini etkileyebilmektedir. Topluluk üyeleri farklı öğrencilerle farklı bir kurda derse girdikten sonra kendilerini ve öğrencilerin tepkilerini değerlendirerek birbirleriyle paylaşırlar. Toplantıda topluluk üyeleri meslektaşlarıyla benzer sınıf için örüntülerle karşılaşabileceklerine yönelik farkındalıklarını artırıp, yaşadıkları sorunlara ortak çözüm ararlar.

#### ZENN Mesleki Öğrenme Topluluğu

Tarih: 25.02.2020

Toplantı Süresi: 36 dakika

7.Etkinlik

Üyeler farklı sınıflarda derse girdikten sonra gözlem ve izlenimlerini tüm üyeler ile paylaşırlar. Bu toplantıda yaşanan benzer sorunlar tartışılıp ortak çözümler paylaşıldı. Kapanış toplantısı planlanarak toplantı bitirildi.

#### BG Mesleki Öğrenme Topluluğu

Uygulanmadı

Topluluk üyelerinden Çınar ve Belgin zaten karışık olan ders programlarının daha da karışacağını ifade ederek etkinliği uygulamak istememişlerdir. Ahmet ve Hasan da bu etkinlikten çok fazla faydalanacaklarını düşünmediklerini ifade etmiştir. Topluluk üyelerinin ortak kararı ile bu etkinlik uygulanmamıştır.



Çizelge 2.1’de görüldüğü üzere ZENN topluluğu 8 etkinlik, BG topluluğu 5 etkinlik uygulayarak eylem sürecini tamamlamıştır. ZENN topluluğu ‘Meslektaşımın dersini izliyorum’ etkinliğini kendi geliştirdikleri ‘Etkinlik havuzu oluşturuyorum etkinliği’ ile değiştirerek, taslak etkinliklerde bulunan diğer tüm etkinlikleri uygulamıştır. BG topluluğu ilk toplantıda ‘Tiyatro nasıldı?’ ve ‘Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum’ etkinliklerini, süreç içinde de ‘Meslektaşımın dersini izliyorum’ etkinliğini çıkararak taslak etkinliklerde bulunan diğer etkinlikleri uygulamıştır.

Çizelge 2.2’de eylem planının son basamağı olan değerlendirme süreci; uygulamanın sonlandırılmasına yönelik ayrıntılar yer almaktadır. Her iki topluluk ile yapılan kapanış toplantısı ve okul yöneticisi ile yapılan kapanış görüşmesi ayrıntıları ile sunulmuştur.

Çizelge 2.2. Öğretmenler ve Okul Yöneticisi ile Son Toplantı

Okul yöneticisi ile süreç sonrası görüşme	Öğretmenlerle kapanış odak grup görüşmesi BG topluluğu	Öğretmenlerle kapanış odak grup görüşmesi ZENN topluluğu
Tarih: 03.05.20	Tarih: 02.05.20	Tarih: 18.04.20
Süre: 15 dakika	Süre: 20 dakika	Süre: 30 dakika
Yer: Pandemi nedeniyle online görüşme	Yer: Pandemi nedeniyle online görüşme	Yer: Pandemi nedeniyle online görüşme
MÖT uygulaması ve etkinliklere yönelik değerlendirmeler yapılmış ve uygulama sonlandırılmıştır.		

Çizelge 2.2 de görüldüğü üzere okul yöneticisi ve her iki MÖT ile son toplantı pandemi nedeniyle online görüşme olarak yapılmıştır. Bu görüşmelerde katılımcılar MÖT uygulamasını ve etkinlikleri değerlendirmişlerdir. Uygulama sürecinde karşılaşılan zorluklar ve bu zorluklara yönelik öneriler üzerinde tartışılarak MÖT kapsamlı olarak değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak, Şekil 2.4, Çizelge 2.1. ve Çizelge 2.2. de görüldüğü üzere okul yöneticisiyle eyleme hazırlık sürecinde 15 dakika, eylemin sonlandırılması sürecinde 15 dakika olmak üzere toplam 30 dakika görüşme yapılmıştır. ZENN topluluğuyla eyleme hazırlık sürecinden, eylemin sonlandırılmasına kadar toplam 314 dakika süren 10 odak grup görüşmesi yapılmıştır. BG topluluğuyla eyleme hazırlık sürecinden, eylemin sonlandırılmasına kadar toplam 180 dakika süren 8 odak grup görüşmesi yapılmıştır. Tüm eylem sürecinde yapılan görüşmelerin toplam süresi 524 dakikadır. İzleyen bölümde çalışma grubunun belirlenmesi sürecine ve katılımcıların özelliklerine yönelik ayrıntılar yer almaktadır.

## 2.2. Çalışma Grubu ve Diğer Katılımcılar

Bu eylem araştırmasının çalışma grubu iki ayrı öğretmen topluluğudur. Bu toplulukların oluşumu aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Kampüs biçiminde yapılmış bir özel okul tercih edilmiştir. Bu okulda işlevsel olarak kullanılabilir bir modeli küçük özel okullar için çıkarımlarda bulunmanın daha rahat olacağı düşünülmüştür. Araştırma için bir karma bir de branş (İngilizce) öğretmenlerinden oluşan iki topluluk oluşturulmuştur. İki ayrı topluluk oluşturulmasının sebebi aynı okul iklimi ve kültürü altında, farklı öğretmen toplulukları yardımlaşmasını ve farklı topluluklarda ne gibi kolaylık ve zorlukların çıkabileceğini izlemektir. Taslak etkinlikler ilk toplantıda sunularak her bir topluluk için eylem planı belirlenmiştir. İki haftada bir toplanarak bu etkinlikler yürütülmüş ve sonlandırılarak uygulama süreci tamamlanmıştır. Aynı branşın öğretmenlerinden oluşan bir mesleki öğrenme topluluğu ile farklı branşlardan oluşan topluluk arasında ne gibi farklılıkların gözlenebileceği bu eylem süresince izlenmiştir.

Uygulamanın katılımcıları amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Öncelikli olarak uygulama sahası liselere indirgenmiştir. Araştırmada mesleki öğrenme topluluğu uygulamasının iki ayrı toplulukla yürütülmesi hedeflenmiştir. Farklı branşlardan ve aynı branştan öğretmenlerden oluşan MÖT'ün arasındaki farkları gözlemleyip kıyas yapmak için iki topluluk ile araştırma yürütülmüştür. Topluluklardan birinin aynı branştan, diğerinin farklı branşlardan öğretmenlerin topluluğu olması planlanmıştır. Liseler farklı branşlardan mesleki öğrenme topluluğu oluşturmada yeterli çeşitlilik sağlamada uygun bir alan olarak düşünülmüştür. Bu bağlamda, Aydın ili Efeler İlçesinde bulunan özel liseler listelenmiştir (<https://efeler.meb.gov.tr/www/okul-ve-kurum-listesi/icerik/34>). Farklı türlerde 18 özel lise arasından en fazla sayıda öğretmen sayısına sahip olan lisede gerekli izinler alınarak süreç başlatılmıştır. Bu okulun aynı zamanda araştırmacının görev yaptığı okul olmasının, uzun bir süreye yayılacak bu çalışmanın yürütülmesinde kolaylık sağlayacağı da öngörülmüştür.

2018-2019 eğitim öğretim yılı yaz tatili öncesi seminer döneminde okulun tüm öğretmenlerine konferans salonunda bir tanıtım yapılmış ve araştırmanın amacı açıklanmıştır. Tanıtıcı sunumdan sonra öğretmenler araştırmaya gönüllü olarak katılmaları için davet edilmiştir. Burada araştırmanın evreninin farklı branşlardan öğretmenlerden

oluşacak karma topluluğu oluşturabilmek amacıyla lisedeki öğretmenlerle yürütüleceği duyurularak sadece lise biriminde görev yapan öğretmenler gönüllü olmaya davet edilmiştir. Tanıtıcı sunumdan sonra farklı branşlardan 7 öğretmen; aynı branşlardan oluşacak topluluk için ise lise İngilizce, Müzik, Kimya, Biyoloji zümreleri gönüllü olmuştur. Farklı branşlardan gönüllü olan öğretmenlerin branşları matematik, beden eğitimi, müzik, kimya, biyoloji, edebiyat ve fiziktir. Mesleki öğrenme toplulukları 4-6 kişiden oluştuğu için aynı branştan gönüllü olan topluluk için 4 kişiden oluşan İngilizce zümresi seçilmiştir.

Ölçüt örnekleme yönteminde araştırmanın konusu olan herhangi bir durum da ölçüt olarak belirlenebilmektedir (Baltacı, 2018: 254). Bu çalışmada öncelikli olarak, farklı branşlardan öğretmenlerin oluşturduğu bir topluluk ile İngilizce öğretmenlerinden oluşan başka bir topluluğun mesleki öğrenme etkinliği yürütmesi incelenmiştir. Mesleki öğrenme topluluğunun işlerliğinde aynı okul çatısı altında farklı branşlara sahip olma ile aynı branştan olma ölçüt olarak ele alınmıştır.

Seçilen özel lisenin bir yöneticisi de çalışmaya dâhil edilmiş, tüm süreçle ilgili belirli aralıklarla bilgilendirilmiştir. Okul müdürü iş yoğunluğu nedeniyle sürece dâhil olmak istememiş, lise müdür yardımcısı sürece katılmak için gönüllü olmuştur. Sürecin başında ve sonunda görüşleri alınarak çalışmaya yönelik izlenimleri değerlendirilmiştir. Araştırmacı mesleki öğrenme topluluğu üyelerinden biri olarak sürecin bir parçası ve etkin katılımcısıdır. Ayrıca tez danışmanı ve tez izleme komitesinin diğer üyeleri de sürece yönelik katkılarıyla sürecin katılımcıları arasındadır. İzleyen bölümde çalışma grubu, diğer katılımcılar ve özellikleri ele alınacaktır.

### **2.2.1. Mesleki Öğrenme Topluluğu Üyeleri**

Bu bölümde her iki mesleki öğrenme topluluğunun oluşum sürecine yönelik ayrıntılara değinilecektir.

*Karma mesleki öğrenme topluluğu:* Karma topluluk farklı branş öğretmenlerinden oluşan topluluktur. Karma topluluk için tanıtıcı toplantıdan sonra 7 öğretmen gönüllü olmuştur. Bu sayı bir mesleki öğrenme topluluğu için biraz fazla olmasına rağmen ilerleyen dönemde oluşabilecek olası sorunlar öngörüldüğünden ve gönüllü olan öğretmenlerin istekliliğini kırmamak için bu aşamada sayıyla ilgili bir çalışma yapılmamıştır. 2019-2020 eğitim öğretim yılı başında öğretmenlerin ders programları belli olduktan sonra matematik, beden eğitimi ve müzik branşlarından gönüllü 4 öğretmen ders saati yoğunlukları (haftada

35 saatten fazla) ve ders programlarındaki sıkışıklık nedeniyle topluluğa katılamamışlardır. Taslak mesleki öğrenme topluluğu etkinlik broşürünü (EK 1) inceleyen matematik öğretmeni bu topluluğun bir parçası olamadığına üzüldüğünü belirtmiştir. Başlangıçta 7 kişiden oluşan karma topluluk 3 öğretmenin ders yoğunluğu nedeniyle 4 kişiye düşmüştür.

Toplantılar için ortak saat belirlemek üzere öğretmenlerin ders programları incelendiğinde de sadece 4 öğretmen için ortak saat bulunabilmiştir. Birinci toplantıyı gerçekleştirmeden önce karma topluluğun gönüllülerinden kimya öğretmeni de ders saatlerine yeni gelen düzenlemeyle haftada 40 saat derse girmek zorunda olduğunu ve bu sene böyle bir çalışmaya zaman ayıramayacağını ifade etmiştir. Karma mesleki öğrenme topluluğu 3 kişiye düştüğünde müdür yardımcısı bu çalışmayla ilgilendiğini ve karma topluluğun bir üyesi olmak istediğini ifade etmiştir. Araştırmanın alt amaçlarından üçüncüsünün ‘Okul yöneticisinin mesleki gelişime ve mesleki öğrenme topluluğu uygulamasına ilişkin görüşlerini belirlemek’ olması nedeniyle okul yöneticilerinden birinin şahsen araştırmanın bir parçası olması araştırmayı güçlendirici bir unsur olarak düşünülebilir.

Karma mesleki öğrenme topluluğu branşı beden eğitimi öğretmenliği olan bir müdür yardımcısı, bir biyoloji, bir fizik ve bir edebiyat öğretmeni olmak üzere üç erkek 1 kadın öğretmenden oluşmuştur. Öğretmenlere kod olarak Ahmet, Çınar, Belgin, Hasan isimleri verilmiştir. Pazartesi günü birinci ders saati toplantı saati olarak belirlenmiştir. İlk toplantının sonunda bu mesleki öğrenme topluluğunun adı ‘Bilim Gönüllüleri’ konulmuş ve aynı isimle whatsapp grubu oluşturulmuştur.

İngilizce MÖT’ünün bir üyesi olan Eren okuldan ayrılınca tüm öğretmenlerin ders programı dönem ortasında değişmiştir. Toplantı için belirlenen Pazartesi günü birinci saat olan ders saati değiştirilmiştir. Bu değişim ile ortak saat bulmak oldukça güçleşmiştir. Aynı gün son saat olan etüt saati yeni toplantı saati olarak belirlenmiştir.

Bilim Gönüllüleri mesleki öğrenme topluluğunu oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri ve araştırmacı tarafından gözlenen özellikleri Tablo 2.1’de betimlenmiştir.

Tablo 2.1. Karma Mesleki Öğrenme Topluluğu (BG) Üyeleri ve Özellikleri

Öğretmen	Kıdem	Mezuniyet	Özellikler
<b>Ahmet</b>	6 yıl	Fizik Öğretmenliği	<p>Topluluğun genç ve katılımcı üyesidir. Fizik öğretmenliği mezunu olan Ahmet Fizik Eğitimi ABD' de yüksek lisansını tamamlamıştır. Eğitim Yönetimi alanında başladığı yüksek lisans programını yoğun iş temposu nedeniyle tamamlayamamıştır. Akademik olarak kendini geliştirmeye meraklı olan Ahmet mesleki gelişim konusunda oldukça açık bir öğretmendir.</p> <p>Bu kurumda mesleğinin 3. yılını çalışmaktadır. Öğrencilik sürecinde dersanelerde çalışmasının alanıyla ilgili yeterliliklerine katkıda bulunduğu kendini tanımlamaya yönelik ifadeleri arasındadır. Yaptığı akademik çalışmalar, yaklaşımlarına ve fikirlerine yansımıştır. Toplulukta ilk fikirleri ortaya atan, farklı yaklaşımlar öneren yapısıyla lider özellikleri göstermekte ve alınan kararlarda etkin rol üstlenmektedir. Çınar ile okul dışına taşan hoş bir dostlukları vardır.</p>
<b>Çınar</b>	10 yıl	Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği	<p>Topluluğun içe dönük bir üyesidir. Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun olup pedagojik formasyon eğitimini tamamladıktan sonra öğretmenlik mesleğine başlamıştır. Aileden gelen öğretmenlik mesleğini kutsal bulduğu kendini tanımlamaya yönelik ifadeleri arasındadır. Bu kurumda mesleğinin 3. yılını çalışmaktadır. Fotoğraf çekilmekten hiç hoşlanmamasıyla ilgili yaptığı espriler ile topluluğun aynı zamanda en nüktedan üyesidir. Bu özelliği kayıt gerektiren etkinliklerde biraz zorluk çekmesine neden olmuştur. Topluluk üyelerinden Ahmet ile olan dostlukları Çınar'ın zamanla toplantılarda daha rahat tavırlar sergilemesine neden olmuştur.</p>
<b>Belgin</b>	21 yıl	Biyoloji Öğretmenliği	<p>Topluluğun sakin ve meraklı bir üyesidir. Bu eylem süreci için ilk gönüllü olan öğretmendir. Kendini geliştirme ve yeni bilgiler edinme konusunda oldukça heveslidir. Yapay zekâ, robotik kodlama, ölçme ve değerlendirme konularıyla ilgilenmektedir. Bu kurumda mesleğinin 2. yılını çalışmaktadır. Okumayı ve araştırmayı seven yapısı topluluğu zenginleştirmiştir. Lise öğrencileriyle birlikte alanıyla ilgili yılda bir kez yayınlanan bir dergi çıkartmaktadır.</p>
<b>Hasan</b>	19 yıl	Beden Eğitimi Öğretmenliği/ Yönetici	<p>Topluluğun hareketli bir üyesidir. Beden eğitimi öğretmenliği mezunu olan Hasan 11 yıl bu alanda çalışmış, 8 yıl da müdür yardımcısı olarak görev yapmıştır. Yenilikleri ve gelişmeleri takip edip eski bilgileri güncellemeye önem vermektedir. Bu yönüyle mesleki gelişim etkinliklerine özel bir merak duymaktadır. Tüm mesleki geçmişinin aynı kurumda olması nedeniyle kurum ile özdeşleşmiş olduğu kendini tanımlamaya yönelik söylemleri arasındadır. Toplantı saatlerinde ortaya çıkan yönetsel görevleri nedeniyle bazen etkinliklere katılımında aksaklıklar olmuştur.</p>

*İngilizce mesleki öğrenme topluluğu:* Ağırlıklı olarak lisede derse giren İngilizce öğretmenlerinden oluşan topluluktur. Okulun lise binasında bulunan İngilizce zümre odasını kullanmaktadırlar.

Bir branşın öğretmenlerinden oluşacak olan mesleki öğrenme topluluğuna tanıtıcı sunumdan sonra İngilizce zümresinden 4 öğretmen gönüllü olmuştur. Bu öğretmenlerden birinin 2019-2020 eğitim öğretim yılı başında görev yeri liseden ortaokula olmak üzere değişmiştir. Onun yerine mesleğe yeni başlayan bir İngilizce öğretmeni lisede görev yapmaya başlamıştır. Bu öğretmen, mesleğinin başında olduğunu ve bu çalışmaya katılmaktan memnuniyet duyacağını ifade ederek çalışmaya katılmaya gönüllü olmuştur. Bu topluluk için düzenlenen taslak mesleki öğrenme topluluğu etkinlik broşürü (Ek 1) yeni üyeye de paylaşılmıştır. Tanıtım toplantısından sonra 4 kadın öğretmenle kurulacağı düşünülen topluluk bu öğretmenin görev değişikliği nedeniyle 3 kadın, 1 erkek öğretmen olmak üzere 4 üyeden oluşmuştur. Sürece en başından dâhil olmasa da topluluğa ve yapılan etkinliklere ilgi duyarak üçüncü ve dördüncü toplantılarına katılan Almanca öğretmeni de topluluğun bir üyesi olmuştur. Üçüncü toplantıya kadar yürütülen etkinlikler ve izleyen süreçte yapılması planlanan etkinlikler ile ilgili ayrıntılı bilgi kendisiyle paylaşılmıştır. Sürecin başında topluluk İngilizce öğretmenlerinden oluştuğu için adı İngilizce topluluğu olarak belirlenmiştir. Topluluk ismi birinci toplantıdan sonra ZENN olarak değiştirildiği için diğer bir yabancı dil öğretmeni olan Almanca öğretmenin katılmasıyla bu topluluk ismi korunmuştur. Öğretmenlere kod olarak Nesrin, Nil, Zehra, Eren ve Murat isimleri verilmiştir. 3 kadın, 2 erkek öğretmenden oluşan topluluğun ilk beş toplantısı bu şekilde devam etmiştir. Eren öğretmen dönem ortasında başka bir kuruma geçiş yaparak okuldan ayrılmıştır. Topluluk devam eden etkinlikleri 3 kadın ve 1 erkek öğretmen olmak üzere dört üyeye devam ettirmiştir. Eren öğretmenin katıldığı toplantılardaki veriler odak grup görüşmelerinin bütünlüğünü bozmamak için olduğunu gibi korunmuş ve veri analizine dâhil edilmiştir.

Perşembe günleri dördüncü ders toplantı saati olarak belirlenmiştir. İlk toplantının sonunda bu mesleki öğrenme topluluğunun adı katılımcıların baş harflerinin bir araya gelmesiyle oluşan 'ZENN' olarak belirlenmiş ve aynı isimle whatsapp grubu oluşturulmuştur. Topluluğun sloganı ise 'sınır tanımayan öğretmenler' olarak kararlaştırılmıştır.

Bu öğretmenlerin demografik özellikleri ve araştırmacı tarafından gözlenen özellikleri Tablo 2.2'de betimlenmiştir.

Tablo 2.2. İngilizce Mesleki Öğrenme Topluluğu (ZENN) Üyeleri ve Özellikleri

Öğretmen	Kıdem	Mezuniyet	Özellikler
Nesrin	13 yıl	Mütercim Tercümanlık	Topluluğun konuşkan ve heyecanlı bir üyesidir. Okumaktan, araştırmaktan ve edindiği yeni bilgileri çevresindekilerle paylaşmaktan keyif almaktadır. Bu kurumda 4. yılını çalışmaktadır. Toplantılara oldukça özverili yaklaşan Nesrin mesleki gelişim etkinlikleriyle ilgili önerileriyle öne çıkmaktadır. Gelişim etkinliklerinin tümüne etkin bir biçimde katılmıştır. Bu etkinliklerden birinin daha rahat bir ortamda yapılmasını tavsiye ederek, etkinliği gerçekleştirmek üzere diğer topluluk üyelerine de evini açmıştır.
Nil	8 yıl	İngiliz Dili ve Edebiyatı	Topluluğun okumayı ve araştırmayı seven bir üyesidir. Bu kurumda 8. yılını çalışmaktadır, bu kurum dışında başka bir kurumda görev yapmamıştır. İyi bir öğretmenin aynı zamanda yaşam boyu öğrenen olması gerektiği en çok kullandığı ifadeleri arasındadır. Eğitimin yanı sıra sosyoloji, edebiyat ve sanatla ilgilenmektedir. Topluluk whatsapp yazışmalarını yönlendiren bir öğretmendir.
Zehra	13 yıl	Mütercim Tercümanlık	Topluluğun konuşkan ve samimi bir üyesidir. Bu kurumda 13. yılını çalışmaktadır. Mesleki gelişime çok açık, sorumluluk sahibi bir öğretmendir. Bu eylem araştırmasına katılmayı oldukça faydalı bulduğunu ifade etmiştir. Toplantıların samimi bir ortamda geçmesine oldukça katkısı olan bir üyedir.
Eren	1 yıl	İngilizce Öğretmenliği	Topluluğun sessiz ve gözlemci bir üyesidir. Toplantılar sırasında pek kendini açmamıştır. Bu kurumda ilk yılını çalışmaktadır. Toplantılar esnasında dinlediklerinden kendini geliştirici çıkarımlarda bulunduğu ifadeleri arasındadır. Topluluğun ilk beş toplantısına dört etkinliğine katılım sağlamıştır. Bu kurumdaki çalışma şartlarının kendisine ağır geldiğini ifade ederek birinci dönemin sonuna doğru işten ayrılmıştır. Eren'in sürece katılımı iş değişikliği nedeniyle sonlanmıştır.
Murat	2 yıl	Almanca Öğretmenliği	Topluluğun okumayı seven yeniliklere açık bir üyesidir. Topluluğa ilk başta katılmakta tereddüt eden Murat bu kurumda ikinci yılını çalışmaktadır. Mesleki anlamda kendini geliştirmeye oldukça isteklidir. Bu topluluğun toplantılarına ilk olarak misafir olarak katılmayı talep edip gözlemek istemiştir. Topluluk üyeleri onu aralarına almışlardır, misafir olduğu toplantılarda da katkıda bulunarak topluluğa renk getirmiştir. Misafir olduğu toplantılardan sonra topluluğun bir üyesi olmak istediğini belirterek, etkinliklere ve toplantılara sürecin sonuna kadar katılmaya devam etmiştir.

### 2.2.2. Araştırmacı

Araştırmacı İngiliz Dili ve Edebiyatı mezunu olup, pedagojik formasyon alarak öğretmenliğe başlamıştır. Öğretmenlik mesleğine başladıktan sonra bu alanda kendini geliştirme isteği duymuştur. Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans eğitimini öğretmenlerin duygusal emekleri ve iş doyumlarıyla ilgili tezle

tamamlamıştır. Aynı alanda doktora öğrencisi olarak öğrenimine devam etmektedir. Alanındaki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla 2020 yılında Masaryk Üniversitesinde CELTA kursuna katılarak CELTA sertifikası almıştır. Aynı zamanda kurum içi öğretmen eğitimciliği sertifikasına sahiptir. Çalıştığı okulda ve diğer özel okullarda öğretmenleri mesleki anlamda geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır. Bu bağlamda, 2018 yılından beri öğretmen eğitimcisi olarak da görev yapmaktadır. Çalıştığı kurumda sürekli mesleki gelişim etkinlikleri ve özel bir üniversiteyle işbirliği içinde eğitim fakültesindeki dördüncü sınıf öğrencilerini okulda misafir ederek uygulamalı bir staj projesinde de aktif rol almaktadır. Araştırmacı öğretmenlerin mesleki donanımını artırmaya yönelik uygulama araştırmalarına da ilgi duymaktadır. Kuramsal temelde var olan çalışmaları uygulamaya koyarak eyleme geçmenin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunacağına inanmaktadır. Bir özel okul öğretmeni olarak çalışma şartlarının sürekli bir mesleki gelişime elverişli olmadığı farkında olan araştırmacı bu soruna çözüm üretebilecek bir eylem geliştirmeyi hedeflemiştir. Tez danışmanının bu alandaki önceki yürüttüğü tezler ışığında bir özel okulda uygulanabilecek bir eylem planı tasarlanmıştır. Araştırmacı hem uygulayıcı hem de katılımcıdır. Bu durum araştırmayı daha etkin yürütmesine olanak tanımıştır. Toplulukların birinin aktif üyesidir. Her iki toplulukla da her toplantı sonunda gözlem formu doğrultusunda toplantıya yönelik gözlem ve izlenimlerini kaydetmiştir. Toplantının fiziksel ortamı, üyeler arasındaki iletişim örüntüleri ve sürecin işleyişiyle ilgili ayrıntılı izlenimlerini yansıtıcı notlar kaydetmek yoluyla da süreci aktif olarak takip etmiştir. Nitel araştırmalarda araştırmacının rolü son derece önemlidir. Veriler her ne kadar farklı yollarla elde edilse de en son araştırmacının yorumuna göre şekillenmektedir. Özellikle gözlem yoluyla elde edilen veriler araştırmacının algısını yansıtmaktadır (Stake, 2010). Bu durum nitel araştırmalarda güvenilirliği oldukça etkilemektedir (Patton, 2001). Araştırmacının katılımcı rolü çalışmayla daha iç içe olmasını sağlamış, diğer MÖT üyelerinin daha rahat davranmasına olanak tanımıştır. MÖT üyelerine ‘yabancı’ olmayan araştırmacı olumlu bir iletişim ortamının oluşmasında etkili olmuştur (Cresswell, 2007).

### **2.2.3. Danışman**

Danışman, alandaki engin birikimleriyle araştırmanın kurgulanmasından tüm sürecin sonuna kadar rehberlik etmiş ve geliştirici önerilerde bulunmuştur. Eğitim yönetimi, denetim, mesleki gelişim ve örgütsel davranış konularında çeşitli çalışmalar yürütmektedir. ‘İlkokul müdürlerinin ders denetimleri ile ilgili öğretmen görüşleri’ (Fırıncioğulları, 2014),



‘Denetime eleştirel yaklaşım: Öğretmen denetimi nasıl olmalı?’ (Altun, 2014), ‘Zümre öğretmenler kurulunun öğrenen takıma dönüşmesi için meslektaş yardımlaşması: Bir uygulama örneği’ (Bayrak, 2016), ‘Zümre öğretmenler kurulu çalışmalarının yönetim süreçleri açısından değerlendirilmesi’(Sertkaya, 2016) başlıklı mesleki gelişimi destekleyen çeşitli tezler ve projeler yürütmüştür. Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik yürüttüğü ‘Sürdürülebilir öğretmen gelişimi: Mesleki öğrenme toplulukları’ başlıklı tez bu teze örnek teşkil etmiştir (Altun, 2020). Bu çalışmada Altun ve Yengin Sarpkaya (2020) iki farklı ortaokulda biyoloji öğretmenlerinden oluşan iki mesleki öğrenme topluluğuyla bir dönem boyunca belirlenen mesleki gelişim etkinliklerini uygulamıştır. Mesleki öğrenme toplulukları aracılığıyla mesleki gelişimi sürdürülebilir kılmaya dayanan bu araştırma oldukça etkileyici sonuçlar ortaya koymuştur. Mesleki öğrenme topluluklarıyla ilgili bu araştırma eldeki araştırmaya ilham olmuştur. Araştırmanın şekillenmesine yadsınamaz düzeyde katkıda bulunmuştur.

Danışman özel okulda görev yapan araştırmacıyı, öğretmenlerin gözünden, onların ihtiyaç duyduğu, yaşanan bir soruna çözüm olabilecek bir konuda araştırma yapması için teşvik etmiştir. Araştırmacının öğretmenlik yaşantısı boyunca eksikliğini hissettiği mesleki gelişim konusuna yoğunlaşmasını sağlamıştır. Bu bağlamda özel okullarda öğretmenlerin mesleki gelişiminin meslek yaşantıları boyunca devamını sağlayabilecek zaman ve maliyet açısından ekonomik bir çözüm arayışı, araştırmanın önerisini şekillendirmiştir.

Danışman zümrelerle, nitel araştırma yöntemleriyle ve mesleki öğrenme toplulukları ile ilgili çalışmaları, uzmanlığı ve deneyimini sentezleyerek bu araştırma için eylem planı oluştururken araştırmacı ile birlikte çalışmıştır. Birlikte ortaya koydukları eylem planının uygulanması sürecinde odak grup görüşmelerinin ses kayıtlarını araştırmacı ile birlikte dinleyerek bir sonraki etkinliğin planlanmasına yönelik yol göstermiştir.

#### **2.2.4. Tez İzleme Komitesi Üyeleri**

Tez izleme komitesi üyeleri tez önerisinin savunulduğu andan itibaren önerileriyle araştırmanın daha nitelikli hale gelmesi için katkıda bulunmuşlardır. Nitel araştırma yöntemi ve teknikleri ile ilgili lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde dersler veren jüri üyeleri bu araştırmanın eylem süreci ile ilgili öneriler getirerek araştırmaya katkılarda bulunmuşlardır. Tez izleme komitesi üyelerinin nitel paradigmlar ile ilgili uzmanlık ve deneyimleri araştırmacıya hem araştırma öncesi hem de araştırma sürecinde verilerin

toplanmasında oldukça yol gösterici olmuştur.

## **2.3. İlk Toplantılar ve Ortam**

Bu bölümde her iki topluluğun eylem sürecine ortak karar verdiği ilk toplantı ve bu toplantıların yapıldığı yerin fiziksel özellikleri ele alınacaktır. Eylemin planlanması sürecinin ve toplantıların yürütüldüğü ortamın özelliklerinin araştırmanın niteliği açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

### **2.3.1. Karma Mesleki Öğrenme Topluluğunun İlk Toplantısı**

İlk toplantı 14.10.19 tarihinde müdür yardımcısının odasındaki geniş masada gerçekleşmiştir. Bu odada pencerenin yanında bulunan sekiz kişilik çalışma masası kullanılmıştır. Oda binanın üçüncü katında yer alan ferah ve ışık alan bir odadır. Bu toplantıya topluluğun dört üyesi de katılmıştır. Üyelerin mesleki gelişime yönelik algılarını ortaya koymak üzere odak grup görüşme soruları doğrultusunda ses kaydı olarak veri toplanmıştır. Taslak etkinlikler ile ilgili fikir paylaşılmıştır. Hangi etkinlik ile başlanacağına karar verilmiş ve bu etkinliğe yönelik hazırlık yapılmıştır.

Etkinlikler incelenip, tartışılırken topluluk üyeleri akşam özel dersleri olduğundan okul dışında bir etkinliği gerçekleştiremeyeceklerini ifade ederek ‘Tiyatro nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliğini çıkartıp yerine ilerleyen süreçte başka bir öneri getirmeye karar vermişlerdir. ‘Kurlar arası yer değiştirerek derse giriyorum’ etkinliğinin de farklı branşların öğretmenleri oldukları için kendilerine pek uygun bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Belgin öğretmen zaten karışık olan programlarının böyle yaparlarsa iyice karışacağını ifade etmiştir. Ahmet öğretmen de ders programında boş derslerinde öğrencilerin talebi doğrultusunda bire bir dersler verdiğini ve bu nedenle bu etkinliğin uygulanmasında sıkıntılar çıkabileceğini söylemiştir.

Özetle 8 taslak etkinlikten bu ikisi çıkartılarak diğer 6 etkinlikle eylem planının yürütülmesine karar verilmiştir. İlk mesleki gelişim etkinliğinin dördüncü sırada yer alan ‘Film nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliği olmasına karar verilmiştir. Toplantı esnasında film önerileri arasında kararsız kalınca topluluk üyelerinden Çınar kendisinde MEB tarafından önerilen bir film listesi bulunduğunu ve bu listeyi whatsapp üzerinden paylaşabileceğini ifade etmiştir. Whatsapp üzerinden yapılan paylaşımdan sonra 2007 ABD yapımı ‘Freedom Writers’ (Özgürlük Yazarları) filminin izlenmesi kararlaştırılmıştır.

Bu toplantıda aynı zamanda ‘Kitap nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliğinde okunacak kitaba da karar vermenin iyi olabileceği ifade edilmiştir. Grup üyelerinden Ahmet’in önerisi üzerine ilk defa 2001 yılında yayınlanan, zaman yönetimiyle ilgili Brian Tracy’nin ‘Ye O Kurbağayı!’ adlı kitabı seçilmiştir. Belgin ve Hasan da zaman yönetimiyle ilgili bir kitap seçilmesinden mutluluk duyduklarını, bu konuda oldukça sıkıntı yaşadıklarını ifade etmiştir.

İlk toplantıda taslak mesleki gelişim etkinliklerinden 6 tanesi topluluk üyeleri tarafından seçilmiştir. İlerleyen süreçte üyeler veya araştırmacı tarafından getirilecek öneriler doğrultusunda yeni etkinlikler eklenebileceğine karar verilmiştir.

### **2.3.2. İngilizce Mesleki Öğrenme Topluluğunun İlk Toplantısı**

İlk toplantı 10.10.2019 tarihinde müdür yardımcısının odasındaki geniş masada gerçekleşmiştir. Bu odada pencerenin yanında bulunan sekiz kişilik çalışma masası kullanılmıştır. Oda binanın üçüncü katında yer alan ferah ve ışık alan bir odadır. Bu toplantıya topluluğun dört üyesi ve o an odada bulunan müdür yardımcısı Hasan katılmıştır. Üyelerin mesleki gelişime yönelik algılarını ortaya koymak üzere odak grup görüşme soruları doğrultusunda ses kaydı alarak veri toplanmıştır. Taslak etkinlikler ile ilgili fikir paylaşılmıştır. Hangi etkinlik ile başlanacağına karar verilmiş ve bu etkinliğe yönelik hazırlık yapılmıştır.

Taslak mesleki gelişim etkinliklerini içeren broşürü inceleyen Nesrin ve Zehra etkinlikleri çok beğendiklerini ifade etmişlerdir. Taslakta yer alan ‘meslektaşımın dersini izliyorum’ etkinliğinin kendilerine yabancı olmadığını ve daha önce uyguladıklarını belirtmişlerdir. Bu etkinliğin yerine daha önce uygulamadıkları ilgi çekici bir etkinlik geliştirip uygulamayı teklif etmişlerdir. Eren de mesleğin çok başındayım eminim tüm bu etkinlikler bana çok katkı sağlayacak diyerek hevesli bir tutum sergilemiştir.

Bu toplantıda birinci ve ikinci sıradaki etkinliklerin yer değiştirilerek uygulanmasına karar verilmiştir. İkinci sırada yer alan ‘Ortak ders planı hazırlıyoruz’ konulu mesleki gelişim etkinliği ile başlanmasına karar verilmiştir. Bir sonraki etkinlik olarak ise 02.11.2019’da İngiliz yazar William Golding’in kitabından uyarlanan ‘Sineklerin Tanrısı’ oyununa bilet alınıp izlenmesi kararlaştırılmıştır.

İlk toplantıda taslak mesleki gelişim etkinliklerinden 7 tanesi topluluk üyeleri tarafından seçilmiştir. İlerleyen süreçte ‘Meslektaşımın dersini izliyorum’ etkinliği yerine üyeler tarafından önerilecek bir etkinliğin uygulanmasına karar verilmiştir.

### **2.3.3. Toplantı Yapılan Yerin Özellikleri**

Sürecin başında her iki topluluk için toplantı yeri olarak BG topluluğu üyelerinden müdür yardımcısı Hasan’ın odası belirlenmiştir. Uygulamayla ilgili görüşme sırasında Hasan öğretmen, odasının kullanılması fikrini kendisi vermiştir. Bu oda yaklaşık 18 m2 lik rahat ve ışık alan bir odadır. Hasan öğretmenin odasında kendi masası ve sandalyesi dışında toplantı yaparken kullanmak üzere geniş bir masa bulunmaktadır. Bu masa etkinlikler sırasında kullanmaya elverişli olmuştur. Toplantının yapıldığı masa 8 kişiliktir. BG topluluğunun ilk toplantıdan son toplantıya kadar tüm toplantıları bu odada gerçekleştirilmiştir. ZENN topluluğunun ilk üç toplantısı bu odada gerçekleştirilmiş, diğer toplantılar uygun ortam bulunamaması nedeniyle farklı yerlerde yapılmıştır. Dördüncü toplantı, topluluk üyelerinden Nesrin’in evinde, oturma odasında film izlendikten hemen sonra yapılmıştır. Toplantıda, yaklaşık 20 m2 lik odadaki 8 kişilik yemek masasından yararlanılmıştır. Beşinci toplantı lise binasının en üst katında yer alan kantinde yapılmıştır. Yaklaşık 60 m2 lik kantinde bulunan dört kişilik masalardan biri kullanılmıştır. Altıncı, yedinci, sekizinci ve dokuzuncu toplantılar zümre odasında yapılmıştır. Yaklaşık 20 m2 lik odada tüm üyelerin kendilerine ait çalışma masaları bulunmaktadır. Bu masalar birbirlerine bağlı L biçimindedir. Her bir L masa iki üye tarafından paylaşılacak biçimde kullanılmaktadır. Üyeler kendi masalarını kullanarak toplantıya katılmışlardır. Her iki topluluğun da son toplantısı pandemi nedeniyle bilgisayar ortamında çevrimiçi bir toplantı platformunda gerçekleştirilmiştir. Tüm üyeler bu toplantıya kendi evlerinden katılmıştır.

### **2.4. Veri Toplama Teknikleri ve Araçları**

Bu araştırmada uygulama mesleki öğrenme topluluğunu kurma öncesi, topluluğu kurma, topluluk üyelerinin belli aralıklarla bir araya gelmesi ve mesleki gelişim etkinliklerinin uygulanması ve sürece yönelik öğretmen ve yönetici görüşlerinin alınması şeklinde yürütülmüştür. Eylem araştırmaları, veri toplamak ve analiz etmek için tek bir yöntem olmaktan çok, belirlenen problemi çözmeye için bütünsel bir yaklaşımdır. Bu yönüyle araştırma yürütülürken çeşitli araştırma araçlarının kullanımına olanak verir. Genellikle nitel araştırma paradigmasında yaygın olan bu çeşitli yöntemler; araştırma günlüğü tutma, belge

toplama ve analiz, katılımcı gözlem kayıtları, anketler, yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmeler ve vaka çalışmaları olarak sıralanmaktadır (O'Brian, 2003). Çeşitli veri kaynakları kullanmak, veri kümeleri arasında yinelenen verilerin saptanmasına kolaylık sağlayacak bir araştırma sürecine olanak tanımaktadır (Hung ve Yeh, 2013: 158). Bu araştırmada da veri çeşitlemesi yapılmıştır. Odak grup görüşmesi, gözlem, bireysel görüşmeler, belge inceleme gibi aşağıda açıklanan veri toplama teknikleri kullanılmıştır. Odak grup görüşmesi formları, gözlem formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formları veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Bu araştırmada kullanılan veri toplama teknikleri aşağıda ayrıntıları ile açıklanmıştır.

*Odak grup görüşmesi:* Topluluğun ilk toplantısından önce, tüm toplantıları boyunca ve süreç tamamlandığında süreci değerlendirmeye yönelik odak grup görüşmeleri düzenlenmiştir. ZENN topluluğu ile 10, BG topluluğu ile 8 olmak üzere toplam 18 odak grup görüşmesi yapılmıştır. ZENN topluluğu ile yapılan odak grup görüşmeleri toplam 314 dakika, BG ile yapılan odak grup görüşmeleri toplam 180 dakika sürmüştür.

*Gözlem:* Topluluğun ilk toplantısından son toplantısına kadar tüm toplantılar araştırmacı tarafından kullanılan gözlem formu doğrultusunda gözlemlenmiştir. Fiziksel ortam ve içerik öğretmenlerin mesleki gelişimleri bağlamında incelenerek gözlemlere ilişkin izlenimler her toplantı sonrası kaydedilmiştir. Bazı toplantılarda toplantı esnasında bazı toplantılarda ise toplantı sonrasında işlenen gözlem formu toplam 36 sayfadır.

*Bireysel görüşmeler:* Okul yöneticisiyle sürecin başında bu sürece ilişkin görüşlerini almak amacıyla, ortasında süreçle ilgili bilgilendirme yapmak amacıyla ve sürecin sonunda sonuçları paylaşmak ve sürece ilişkin görüşlerini almak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Okul yöneticisiyle sürecin başında yapılan görüşme 15 dakika, sonunda yapılan görüşme 15 dakika olmak üzere toplam 30 dakikadır.

*Belge inceleme:* Araştırma sürecinde, mesleki gelişim etkinlikleri sırasında hazırlanan ortak ders planı, mikro öğretim değerlendirme formu belgeleri etkinlik sonunda toplanarak dosyalanmıştır. ZENN topluluğunda 2, BG topluluğunda 2 olmak üzere toplam 4 ortak ders planı, ZENN topluluğunda 4, BG topluluğunda 2 olmak üzere toplam 6 mikro öğretim değerlendirme formu incelenmiştir.

*Yansıtıcı notlar:* Araştırma süreci boyunca, her mesleki gelişim etkinliğinin odak grup görüşmesinden sonra araştırmacı, günlüğüne toplantı ile ilgili birey, grup ve etkinlik

bazında izlenimlerini kaydetmiştir. Bu izlenimler toplam 18 sayfadır.

Bu araştırma için veri toplama araçları olarak a. etkinliklere başlamadan önce, ilk toplantı için kullanılmak üzere, b. etkinlikleri yönlendirmek ve onlara ilişkin geribildirim almak üzere, c. tüm süreç bittikten sonra tüm süreci değerlendirmek üzere kullanılacak görüşme formları, d. her toplantı sonrası araştırmacı tarafından kullanılmak üzere gözlem formu oluşturulmuştur. Aşağıda bu formlarla ilgili ayrıntılı bilgiler yer almaktadır.

a. Eylem araştırmasına hazırlık için odak grup görüşme formu (EK2): Bu form topluluklar oluşturulduktan sonra ilk toplantılarda kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu formda öğretmenlerin mesleki gelişime ilişkin düşüncelerini, bu araştırmadan beklentilerini ve araştırma için planlanan etkinliklerle ilgili görüş ve önerilerini saptamaya yönelik sorular yer almaktadır. Toplamda 9 soru vardır.

b. Etkinlikler için hazırlanan odak grup görüşme formları: Çalışmaya katılan her iki toplulukta kullanılmak üzere toplam 8 odak grup görüşme formu hazırlanmıştır. Bunlar;

1. Tiyatro izlemeye ilişkin odak grup görüşme formu (EK3)
2. Ortak ders planı hazırlamaya ilişkin odak grup görüşme formu (EK 4)
3. Mikro öğretime ilişkin odak grup görüşme formu (EK5)
4. İzlenen filme yönelik paylaşıma ilişkin odak grup görüşme formu (EK6)
5. a. Alanla ilgili bilimsel paylaşıma ilişkin odak grup görüşme formu  
b. Öğrenci gelişimi için web sitesi tavsiye etmeye ilişkin odak grup görüşme formu (EK7)
6. Meslektaşın dersini izlemeye ilişkin odak grup görüşme formu (EK8)  
/Etkinlik havuzu oluşturmaya ilişkin odak grup görüşme formu
7. Okunan kitaba yönelik paylaşıma ilişkin odak grup görüşme formu (EK9)
8. Kurlar arası sınıf değiştirerek ders işlemeye ilişkin odak grup görüşme formu (EK10)

- c. Süreç değerlendirme formları: araştırmanın tüm etkinlikleri tamamlandıktan sonra hem araştırmaya katılan öğretmenlerden hem de okul yöneticilerinden çalışmayla ilgili geribildirimler alınmıştır. Bu nedenle mesleki öğrenme topluluklarından görüş almaya yönelik mesleki öğrenme sürecini değerlendirmeye ilişkin odak grup görüşme formu (EK11) ile mesleki öğrenme sürecini değerlendirmeye ilişkin yönetici görüşme formu oluşturulmuştur.
- d. Mesleki öğrenme topluluğu uygulaması gözlem formu: Her odak grup görüşmesi toplantısından sonra araştırmacı tarafından kullanılmak için oluşturulmuştur. Bu form 8 sorudan oluşan süreç kısmı ve 6 sorudan oluşan içerik kısmı olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır.

Bu formların oluşturulmasında, Arş. Gör. Burcu Altun'un 'Sürdürülebilir Öğretmen Gelişimi: Mesleki Öğretmen Toplulukları' adlı doktora tezinden, tez danışmanının birikimlerinden ve araştırmacının alanyazın okumalarından yararlanılmıştır. Formlar hazırlandıktan sonra Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalında görev yapmakta olan bir öğretim üyesi ve bir araştırma görevlisinden ve bu bölümde doktora çalışmalarını sürdüren iki öğretmen ve bir öğretim görevlisinden uzman görüşü alınmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda formlara son şekli verilmiştir.

## **2.5. Mesleki Öğrenme Topluluklarının Mesleki Gelişim Etkinlikleri**

2019-2020 eğitim öğretim yılı boyunca, katılımcıların da görüşleri ile belirlenen plan dâhilinde, araştırmacı ve danışmanı tarafından geliştirilen yönergeler ışığında belirlenen mesleki gelişim etkinlikleri yürütülmüştür. Bu etkinlikler BG topluluğu için şöyledir;

1. 'Ortak ders planı hazırlıyoruz' konulu mesleki gelişim etkinliği.
2. Mikro öğretim mesleki gelişim etkinliği.
3. 'Film nasıldı?' konulu mesleki gelişim etkinliği.
4. a. 'Bakın ne paylaşacağım?' konulu mesleki gelişim etkinliği.  
b. 'Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum' konulu mesleki gelişim etkinliği
5. 'Kitap nasıldı?' konulu mesleki gelişim etkinliği

Bu etkinlikler ZENN topluluğu için şöyledir;

1. ‘Tiyatro nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliği.
2. ‘Ortak ders planı hazırlıyoruz’ konulu mesleki gelişim etkinliği.
3. Mikro öğretim mesleki gelişim etkinliği.
4. ‘Film nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliği.
5. a. ‘Bakın ne paylaşacağım?’ konulu mesleki gelişim etkinliği.  
b. ‘Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliği
6. ‘Meslektaşımın dersini izliyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliği yerine  
‘Etkinlik havuzu oluşturuyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliği
7. ‘Kitap nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliği
8. Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum konulu mesleki gelişim etkinliği

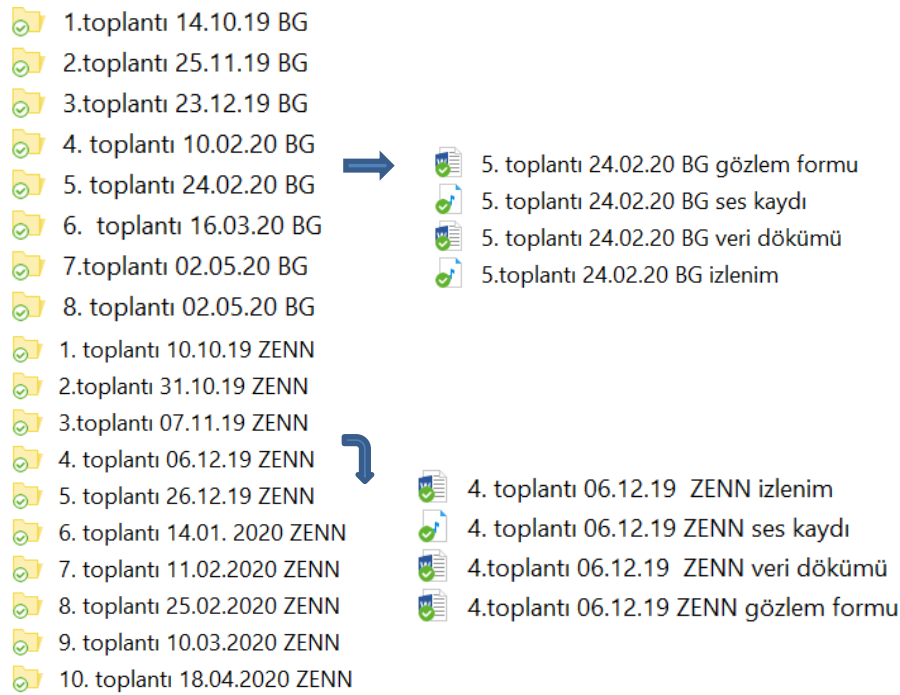
## **2.6. Verilerin Analizi**

Araştırmanın verileri her iki MÖT topluluğu ile yapılan odak grup görüşmeleri, okul yöneticisi ile yapılan bireysel görüşmeler, araştırmacının kullandığı gözlem formları ve yansıtıcı notları ile elde edilmiştir. Bu bağlamda analiz edilen veriler, toplam 494 dakikalık odak grup görüşmesi kaydı, okul yöneticisiyle yapılan 30 dakikalık görüşme kaydı, 36 sayfa gözlem formu, 18 sayfa araştırmacının yansıtıcı izlenim notları, etkinlikler sırasında öğretmenler tarafından kullanılan 6 mikro öğretim değerlendirme formu, 4 ortak hazırlanan ders planıdır.

Nitel araştırmalarda her ne kadar veri analizi süreci her araştırmanın doğasına göre değişiklik gösterse de belli bir sistem içinde olmalıdır (Coffey ve Atkinson, 1996). Bu bağlamda, bu araştırmanın veri analizi sürecinde belli aşamalar takip edilmiştir. İlk olarak odak grup görüşmesi ve bireysel görüşmelerinin veri dökümleri yapılmıştır. Her bir toplantı için tarihiyle birlikte ayrı bir dosya oluşturulmuş ve ilgili veriler bu dosyada toplanmıştır. Bu dosyalarda belirtilen toplantı için yapılan odak grup görüşmesinin ses kaydı, veri dökümü yapılmış hali, ilgili gözlem formu ve araştırmacının yansıtıcı notları yer almaktadır.



Dosyalara yönelik örnek, şekil 2.5.de sunulmuştur. Her iki topluluğa yönelik bir örnek dosya gösterilmiştir.



Şekil 2.5. Verilere İlişkin Dosyalar

Araştırma sonucunda elde edilen veriler üzerinden ulaşıldığı tüme varımsal bir analiz yönteminden yararlanılmıştır (Strauss ve Cobin, 1990). Veriler Şekil 2.5. deki gibi düzenlendikten sonra okunup gözden geçirilerek, olası kodlara yönelik notlar alınarak analize hazır hale getirilmiştir. Veriler okunduktan sonra ilk kodlar üretilmiştir. Bu kodlar incelenerek kategoriler oluşturulmuş ve adlandırılmıştır. Kategoriler incelenip birleştirilerek temalar oluşturulmuştur (Patton, 2001). Verilerin analizi sürecinde yeni kodların eski kodlar ile karşılaştırıldığı ve değişime açık bir tutum sergilendiği karşılaştırmalı veri analizi kullanılmıştır (Merriam, 1998). Veriler 2020 Aralık ayında analiz edildikten sonra 2021 Mart ayında yeniden analiz edilmiş ve her iki analiz sonucunda elde edilen veriler karşılaştırılmıştır.

Veriler araştırmacıdan bağımsız olarak iki akademisyen tarafından değerlendirilmiş ve kodlanmıştır. Analiz sonuçları tablolar biçiminde sunularak, doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. En son yeniden gözden geçirilerek bütünsel bir yaklaşımla değerlendirilip düzenlenmiştir. Böylelikle, elde edilen verilerden bütüne ulaşmaya yönelik tüme varımsal, karşılaştırmalı içerik analizi kullanılmıştır. Bulguların güvenilirliği için saydamlık ilkesi dikkate alınmıştır (Patton, 2001).

Elde edilen bulgular Creswell'in (2007) öngördüğü gibi, jüri üyelerinin, diğer akademisyenlerin ve meslektaşların görüşlerine başvurularak; onların alandaki uzmanlıklarından faydalanılarak bağlam içinde yorumlanmıştır. Özel okulda çalışan öğretmenler için kullanışlı olacağı düşünülen bir mesleki gelişim model önerisi geliştirilmiştir.

## **2.7. İnandırıcılık, Tutarlılık, Aktarılabirlik ve Etik**

Bilimsel araştırmalarda oldukça önem taşıyan geçerlik ve güvenilirlik kavramları nitel araştırmaların doğası gereği inandırıcılık, tutarlılık ve aktarılabirlik olarak ifade edilmektedir (Guba ve Lincoln, 1994). Bu araştırmada inandırıcılığı sağlamak için araştırma alanının kültürel ortamına tanidik olma, derin odaklı veri toplama, veri çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyidi araçları (Guba ve Lincoln, 1994; Merriam, 1998) kullanılmıştır.

Araştırmacı topluluk üyeleriyle ve araştırmanın yürütüldüğü okul ile uzun süreli etkileşim içindedir ve kültürel ortama tanidiktir. Araştırmacının topluluk üyelerinin meslektaşı olması ve uzun yıllardır aynı okulda çalışıyor olması güven ortamı sağlamıştır. Bu durumun, toplantılar esnasında samimi bir ortam oluşmasına ve üyelerin kendilerini daha rahat ifade etmelerine katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmacı her odak grup görüşmesi toplantısı sonrasında notlar almıştır. Gözlem formunun yanı sıra bu şekilde izlenimlerini kaydetmesi elde edilen verilerin derinliğini artırmıştır. Ayrıca araştırmacı veri toplama aşamasında odak grup görüşmesi, bireysel görüşme, gözlem, yansıtıcı notlar, belge inceleme gibi farklı kaynaklar kullanarak veri toplama araçlarını çeşitlendirmeye özen göstermiştir.

Araştırmacı veri analizinde kendi yaklaşımının geçerliliğini değerlendirmek üzere alanda 2 uzmandan destek almıştır. Veri dökümlerini ve kodlamalarını bu uzmanlara göndermiştir. Uzman incelemesi sonrası aldığı geri bildirimler ışığında kendi yaklaşımını yeniden değerlendirerek kontrol etmiştir. Ayrıca danışmanın kodlamaları incelemesinden sonra birlikte tartışarak ve uzman görüşlerinden de yararlanarak kodlar gözden geçirilmiş ve düzenlenmiştir. Araştırmacı toplantı veri dökümlerini yaptıktan sonra topluluk üyelerine telefon ile ulaşarak ifadelerinden yaptığı çıkarımları özetleyerek teyit etmiştir. Tüm bu aşamalar takip edilerek inandırıcılık ve tutarlılığın sağlanması hedeflenmiştir.

Nitel araştırmalarda derinlemesine incelenen olay ve olgular nicel araştırmalarda olduğu gibi genellenememektedir. Bunun yerine araştırmanın sonuçlarının aktarılabilirliğini sağlamak için ‘ayrıntılı betimleme’ kullanılmıştır (Yıldırım ve şimşek, 2013). Araştırmacı, araştırmanın yürütüldüğu ortamı, topluluk üyelerini ve eylem sürecini ayrıntılı olarak betimlemiştir ve katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar sunmuştur.

Araştırmacı sürecin en başından sonuna kadar bilimsel etik ilkelerini gözetmiştir. Araştırmaya başlamadan önce kurumun genel merkezi ve okul müdürü tarafından gerekli izin alınmıştır (Ek 12). Araştırmanın katılımcılarının ismi ve veri dökümleri gizli tutulmuştur. Katılımcılar için farklı isimler kullanılmıştır. Veri dökümleri katılımcıların kod isimleri ile kullanılarak yapılmıştır. Bu belgeler araştırmacı dışında sadece danışmanı ve uzman incelemesi için iki akademisyen ile paylaşılmıştır. Katılımcılara yönelik kişisel verilerin korunmasına özen gösterilmiştir.

## 3. BÖLÜM

### 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar ve tartışma araştırmanın alt amaçları doğrultusunda sunulmuştur. MÖT kısaltması Mesleki Öğrenme Toplulukları yerine kullanılmıştır. ZENN, İngilizce öğretmenlerinden oluşan mesleki öğrenme topluluğunun; BG ise karma mesleki öğrenme topluluğunun ismidir.

#### 3.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Birinci alt amaç ‘Mesleki öğrenme topluluğu üyelerinin mesleki gelişime ilişkin deneyimlerini ve görüşlerini belirlemek’ olarak ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin bulgular, mesleki öğrenme topluluğu eylem araştırması etkinliklerine başlamadan önce her iki MÖT’le yapılan ve tanıtım toplantısı niteliği de taşıyan odak grup görüşme verilerinden elde edilmiştir. Bulgular yorumlanırken araştırmacı gözlem formu verilerinden ve yansıtıcı notlardan da yararlanılmıştır.

Her iki MÖT ile yapılan toplantılarda üyelerin mesleki gelişim algısı, katıldıkları mesleki gelişim etkinlikleri ve katılmak istedikleri mesleki gelişim etkinlikleri ile ilgili görüşleri alınmıştır. Birinci alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.1’de ZENN ve BG Topluluklarının Mesleki Gelişime İlişkin Görüşleri teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.1. ZENN ve BG Topluluklarının Mesleki Gelişime İlişkin Görüşleri

	ZENN	BG
Mesleki gelişim algısı	Çağı yakalama	Deneyim kazanma
	Teknolojiye ayak uydurma	Deneyimlerden öğrenme
	Yenilikleri takip etme	Deneyimi bilimle destekleme
	Değişim yaratma	Öğretmeyi öğrenme
	Öğrenciye rehberlik etme	
Yapılan çalışmalar	Seminerler	Seminerler
	Online eğitimler	Online eğitimler
	ELT konferansları	Zümre odası uygulaması
	İyi örnekler sunumları	
Yapılması istenen etkinlikler	Okulda denetim kültürü	Branşa yönelik online eğitim
	Bilgi paylaşımı	Merkezi yönlendirme
	Psikolojik eğitim	Akran ders gözlemi yapma
	Küçük zümreler oluşturma	Eğitim konferanslarına katılma
	Rutin akademik toplantılar	Ortak plan yapma
	Rutin sosyal toplantılar	
	Akademik paylaşımlar	
Mesleki işbirliğine yönelik	Mesleki tatmin	Veri akışı sağlama
	Avantajlar	Etkili sınıf yönetimi sağlama
	Mesleki gelişim	Deneyimlerden öğrenme
	İşini severek yapma	
	Zorluklar	Ego
	Bireysel farklılıklar	Alınganlık
	Zaman alıcı olması	Kıdemlilerin otoritesi

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere her iki MÖT’ün mesleki gelişime ilişkin görüşleri var olan mesleki gelişim algısı, yapılan çalışmalar, yapılması istenen çalışmalar ve mesleki işbirliğine yönelik tutumları olarak sunulmuştur. MÖT üyelerinin mesleki gelişime yönelik algılarını yansıtan örnek ifadeler şu şekildedir:

“Üniversiteden mezun olduğumuz zaman sadece teorik bilgilerle mezun oluyoruz. İşin mutfağında pişmek denilen şey var ya. O mesleki gelişim işte ancak okulda öğrenciyle baş başa kaldığında olabilecek bir şey.” Ahmet (BG)

“Mesleki gelişim, tecrübeyi bilimle desteklemek. Olayın özeti budur. Bu çalışmanın da bence özeti budur. Tecrübe edindik veya edinmeye devam ediyoruz. Asıl olan bunu bilimsel unsurlarla, tekniklerle desteklemek ve desteklemeye devam etmek.” Çınar (BG)

“Öğretebilmeyi öğrenmek. Yani öğretebiliyor muyum acaba? Anlattıklarım ne kadar karşıya geçiyor? Ne kadarını kullanabiliyor? Ve ne kadar sürede kullanabiliyor?” Belgin (BG)

“İyi analiz eden bir öğretmen olabilmek.” Hasan (BG)

“Örneğin en son katıldığımız semineri düşünürsek. Tabi ki faydalı oldu ama pek de bir şey kalmadı aklımızda çünkü o mekân ve zaman ile sınırlıydı. Mesleki gelişim etkinlikleri

genellikle tek bir kişinin anlatıcı olduğunu diğerlerinin de dinlediği bir biçimde yapılandırılıyor. En fazla hands on activity'lerle çeşitlendiriliyor. Üzerinden zaman geçtiğinde de çok hatırlanmıyor. Uygulanmıyor pek sanki.” Nil (ZENN)

“Sen nasıl bir etki yaratmak istiyorsun. Sınıfa girip çıkan bir öğretmen mi? Dolayısıyla mesleki gelişim deyince benim aklıma ELT ile ilgili son gelişmeleri takip eden. ELT uygulamalarını, pair work, group worku kullanarak interaktif bir sınıf ortamı yaratmaya çalışan öğretmen geliyor. Öyle yaz deftere kızım, derse gir çık değil. Değişim yaratmaya çalışan ve dolayısıyla bunu ağırlıklı olarak uygulamaya çalışan öğretmen.” Nesrin (ZENN)

“Evet biraz çağa ayak uydurmuş, biraz teknolojiye ayak uydurmuş, biraz kendi hayat becerilerini de sınıfa entegre edebilmek bence mesleki gelişim.” Zehra (ZENN)

“Zamanla birlikte teknoloji ve çocuklar da hızla değişiyor. Çocukların ihtiyaçları ne? Neye ihtiyaç duyuyorlar? Neden hoşlanırlar? Dikkat süreleri ne kadar? Ne tür bir öğrenen karşımızdaki grup? Evet, bunları araştırmak olarak tanımlanabilir.” Nil (ZENN)

“Burada artık öğretmenlik mesleğinin değiştiğini düşünüyorum ben de. Öğrenciye tamamen bizim bir şeyler vermemiz yerine, öğrencinin kendini tanıması ve öğrencinin nasıl en iyi öğrendiğini öğretmenin görmesi lazım. Öğrenci buradan çıkıp eve gittiğinde de öğrenmeli, sadece sınıfta değil. Öğretmen bunun ana hattını verir, yöntemini gösterir, çocuğun kendini tanımasını sağlar aslında. İngilizce öğretmenin içine biraz da rehberlik edebilmeyi sokabilmeyi öğrenmek olabilir mesleki gelişim.” Eren (ZENN)

Alıntılarda da görüldüğü üzere MÖT üyelerinin mesleki gelişime yönelik algısı üniversite yıllarında elde edilen bilgilerin sınıf içi uygulamalarla pekiştirilmesi, tecrübeyi bilimle desteklemek, öğretebilmeyi öğrenmek, çağa ve teknolojiye ayak uydurmak, öğrencilerin ihtiyaçlarını analiz etmek, değişim yaratmak olarak tanımlanmıştır. MÖT üyelerinin mesleki gelişim algısının sadece hizmet içi eğitimlerle sınırlı olmadığı görülmektedir. Mesleki gelişim çalışmalarından öğretmenlerin değişime açık olmaları ve öğrenmeye yönelik isteklilikleri başarıya ulaşmada anahtardır (Avalos, 2011). Bu bağlamda öğretmenlerin MÖT uygulamasına yönelik hazırbulunuşluklarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu tutumları yapılmakta olan çalışmaları değerlendirirken de gözlemlemek mümkündür. Yapılmakta olan mesleki gelişim çalışmalarına yönelik bulguları örnekleyen diyaloglarına bir örnek aşağıdaki gibidir:

*“Ahmet: Seminer dönemindeki çalışmalar var hatırladığım.*

*Çınar: Online çalışmalar var. Akran zorbalığı, İletişim gibi konularla ilgili*

*Hasan: Eskiden hizmet içi eğitimler yapılıyordu. Çok yapılıyordu. Bu tarz şeyler artık online platforma taşındı. Mesela şuan izlediğimiz eğitimler var. Çok da kişisel gelişime katkısı olduğunu düşünmüyorum. Birebir olması lazım bence mesleki gelişim çalışmalarının. Öğretmenin orada o atmosferi yaşaması lazım. Bizim kazanımlarımız hep öğrenciyle aynı ortamı yaşayarak oluyor. Mesleki gelişim anlamında öğrenciyle aynı ortamı yaşayarak bu günlere geldik. Tabi ki katıldığımız bir çok seminerin faydası oldu bize ama. Şu anda çok öğretmenlerimize faydalı olacak ya da olmuştur diyebileceğim son beş altı yılda yapılmış bir mesleki gelişim organizasyonu olduğunu düşünmüyorum.*

*Ahmet: Evet o tarz şeyler geliyor online olarak. Burada mesleki gelişim açısından herkesin kendi zümre odası olması çok güzel bir şey. Zümrenle aynı odada oluyorsun. Sürekli bir paylaşım içindesin. Çocuk oraya senin zümrenle alakalı bir şey için geliyor. O güzel bir şey.*

*Belgin: Daha rahat da çalışabiliyoruz. Ders hazırlığı yapabiliyoruz. Plan yapabiliyoruz. Diğer hocayla paylaşımda bulunabiliyoruz. Danışabiliyoruz. İşte nasıl yapalım? gibi. Biyoloji sürekli ilerleyen, kendini güncelleyen bir bilimdir. Eski bilgileri artık anlatmıyoruz ve birbirimize danışarak bu kaynaklara ulaşıyoruz. Bu nasıl değişti? Bunu artık nasıl anlatıyoruz? şeklinde sürekli paylaşımda bulunarak en güncel bilgiyi öğrenciye aktarma çabamızdayız.” (BG Topluluğu)*

*“Nesrin: Çok şey yapılmıyor.*

*Zehra: Eskiden hizmet içi eğitimler yapılıyordu.*

*Nil: Biz İngilizce bölümü olarak şanslıyız biraz bu konuda. ELT (English Language Teaching Konferansları) lere falan katılıyoruz. Ama diğer branşlar..*

*Nesrin: ELT’ye gidiyoruz evet. Ama bir de denetim olmayan yerde gelişim olmaz. Denetimsizlik var eğitim sisteminde genel olarak. Bireylere ait özel okullarda da öyle mi bilmiyorum ama.” (ZENN topluluğu)*

Bulgulara görüldüğü gibi BG topluluğundaki öğretmenler için mesleki gelişim çalışmaları seminer döneminde yapılan toplantılar, online eğitim videoları ile sınırlıdır. Hasan son beş yılda faydalı olarak nitelendirilebilecek bir mesleki gelişim çalışmasının yapılmadığını ifade etmiştir. ZENN üyeleri, kendilerinin katıldığı konferanslara değinmişler fakat diğer branşların bu tür etkinliklere katılmadıklarını belirtmişlerdir. İki farklı topluktan elde edilen bu veriler birbiri ile örtüşmektedir. Bu bulgular mesleki gelişim çalışmalarına yönelik çalışmaların yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla beraber Ahmet ve Belgin zümre odalarında yapılan paylaşımlardan faydalandığını ifade etmiştir. Zümre odalarında meslektaşlarla yapılan paylaşımlar işbirliğini örneklemiştir.

Mesleki gelişim öğretmenlerin öğrenmesi ve bu öğrenmeyi nasıl yapacağını öğrenmesi ile ilgilidir. Öğrencilerin ve kendi yararına öğrenmek ve bu bilgilere uygulamaya dönüştürecek bir ortam gereklidir (Avalos, 2011). Zümrelerde yapılan paylaşımlar öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmesini sağlamaktadır. Öğretmenler bu paylaşımları bir mesleki gelişim yöntemi olarak değerlendirmeseler de var olan mesleki gelişim şartları içinde öğretmenler tarafından en çok faydalanılan uygulama, branşlara ait küçük zümre odalarının bulunmasıdır. Bu zümre odalarında yaptıkları paylaşımlar öğretmenlerin en fazla fayda gördüğü çalışmalar olarak nitelendirilmiştir. Bu bulgu mesleki gelişim çalışmalarında ortak, elverişli bir çalışma alanına sahip olmanın ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılması istenen mesleki gelişim etkinlikleri arasında genel merkez tarafından sağlanan online eğitimlerin branşa yönelik olması, meslektaşlarla işbirliğini sağlayan ortak plan yapma, bilgi paylaşımı, rutin akademik, sosyal toplantılar, akademik paylaşımlar gibi etkinliklerin yanı sıra BG topluluğu tarafından eğitim konferanslarına katılma sıralanmıştır. Bu bulguları örnekleyen konuşmalardan bir kesit aşağıdaki gibidir:

*“Çınar: Ufak bir adım olsa da online eğitimlerin ders odaklı, zümre odaklı, branş odaklı olabilme ihtimali bile çok faydalı olurdu.*

*Ahmet: Bizde genelde okul akademik başarı üzerine genel merkezin yaptığı sınavlar olsun, deneme sınavları olsun, bizim hem öğretmenlerin hem idarenin göz önünde tuttuğu bir şey. Veliye karşı sunduğumuz önemli verilerden bir tanesi. Ama biz burada bazen çok ayrıntıya girebiliyoruz. Bazen çok geride kalabiliyoruz. Okul olarak en azından böyle bir ortak zümre belirlenmesi ve neyin nasıl işlenmesi gerektiğiyle ilgili bu zümrenin ayrıntıların*



*belirlemesi ve paylaşması iyi olurdu. Örneğin, sene başında bu sınavlarla ilgili hangi konudan ne kadar sorular çıkacağıyla ilgili bize hiç bilgi gelmedi. Belki merkezi olarak bunun yönlendirilmesi olabilir.*

*Çınar: Bununla ilgili bütün okullar aynı gitmiyor sanırım. Yani bize sadece içerik geliyor. İşleniş hızı veya işleniş şekline yönelik bir bilgilendirme yapılmıyor.*

*Ahmet: Evet bahsetmeye çalıştığım buydu.*

*Çınar: Daha yol gösterici içerikler elimize ulaşırsa belki mesleki açıdan bizi bu içerikler destekleyebilir.*

*Belgin: Hiç olmazda eğitim konferanslarına katılabiliriz belki büyük şehirlerde düzenlenen.*

*Ahmet: Ortak ders kitabı yazılmalı bence, soru havuzu yapılmalı, ortak ders planları, yıllık planlar yazılmalı, hazırlanmalı. Tüm branşlardan tüm öğretmenler toplanmalı. Örneğin fizik öğretmenleri bir araya gelip bunu bu saatte yapalım, bunu işledikten sonra bu soruları çözelim diye birlikte plan yapmalı. Bir soru havuzumuz olmalı bence. Bunların hepsi senenin başından belirlenmeli. Bu sene başında belirlenirse öğretmenleri de rahatlatır yıl içinde.” (BG topluluğu)*

Bu konuşmada görüldüğü gibi Ahmet ve Çınar kendi branşlarına yönelik yönlendirmelere ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Bu alanda eksikler duyduklarını ve bunun sınıf içinde ders işlenişine yönelik daha ayrıntılı bilgiler olduğunu belirtmişlerdir. Belgin büyük şehirlerde düzenlenen eğitim konferanslarına katılmanın bile hiçbir etkinlik yapılmamasından daha iyi olacağını ifade etmiştir. Bu bulgular öğretmenlerin mesleki gelişim adına yapılabilecek en ufak bir çalışmanın bile kendilerine çok fayda sağlayacağını ifade etmiştir. Bu paylaşımlar esnasında topluluk üyesi Hasan sessiz kalmayı tercih edip pek görüş bildirmemiştir. Yönetici olarak Hasan aktif olarak derse giren bir öğretmen değildir bu durum sessiz kalmasının sebepleri arasında olabilir.

ZENN topluluğunun yapılması istenen etkinliklere yönelik tutumu BG topluluğuna göre farklılık göstermektedir. BG topluluğu mesleki gelişimle ilgili sınıf içine ve ders işlenişine yönelik beklentiler dile getirirken ZENN topluluğu bu kavrama daha geniş bir pencereden bakarak öğretmenlerin bireysel olarak sürekli gelişimine odaklanmışlardır. Öğretmen öğrenmesi belli durum, koşul veya uygulamaların bir sonucu olmaktansa dinamik

ve döngüsel bir süreçtir (Opfer ve Peder, 2011). ZENN üyeleri tarafından önerilen akran öğrenmesi de bu dinamizmi içerir. ZENN topluluğunun yapılması istenilen etkilere yönelik tutumunu örneklendiren kesit şu şekildedir:

*“Nesrin: Aslında biz bunu odada yapıyoruz. Bunu nasıl anlatıyorsun? Sen şunu nasıl anlatıyorsun işte şöyle materyal paylaşıyoruz. Bir kere paylaşımcı olmak lazım. Hani kişi bildiğini, benimdir deyip kendine saklamaması lazım. Bir paylaşımcı olmak, ikincisi ya ben İngilizce öğreteceğim. Herkes öğrenecek ya herkes öğrenecek. Farklı yöntemlerle öğretecek, dolayısıyla Türkiye gelişecek. Ortak bilinç lazım.*

*Zehra: Dersi nasıl işleyelim konusundan önce belki de bir psikolojik eğitimden geçmemiz gerekiyor. Bu yolla öğretmenin kendini tanıması sağlanabilir belki. Kendi farkındalığını yaratması lazım. Bunun için mesela hani psikoloji testleri var ya, farkındalık geliştirmeye yönelik. Mesela bence alanında uzman bir psikolog gelip bununla ilgili bir çalışma yapabilir, öğretmenlerle bir arada. İnsanlar kendinin de farkında değil çünkü. Hep kendini mükemmel görenler var ya da kendini tamamen yetersiz görenler var. Bazı gruplarla çalışıyoruz devamlı ay ben yapamam ben o sınıfa giremem, beceremem diyebiliyor. Ya da ben en iyisiyim, alanımda uzmanım, kimseden öğrenecek bir şeyim yok. Bana kimsenin tavsiye vermesine gerek yok diyenler var. Ortası olan insandan korkmayacaksın zaten ama bu iki uç çok fena. Yani bunların değiştirilmesi lazım sağlıklı bir mesleki gelişim ortamının olması için.*

*Nil: Belki de bir araya getirilip, bu şekilde onları psikolojik olarak hazırlayarak, öğretmenlerin bu şekilde bir şey paylaşarak mesleki gelişimlerini yaşam boyu sürdürülebilir hale getirebilmek mümkün olabilir.*

*Nesrin: O zaman faydalı olacak rutin akademik toplantılar ve sosyal toplantılar yapılabilir.*

*Zehra: Evet akademik paylaşım olur, sosyal paylaşım olur. İnsanlar şöyle bir aynaya bakma fırsatı bulur. Kendilerini tanırlar.*

*Nesrin: Ama bu grupların etkili olması için çok kalabalık olamaması lazım. Çok küçük küçük gruplar daha etkili olabilir.” (ZENN topluluğu)*

Görüldüğü üzere ZENN üyeleri mesleki gelişim için akran öğrenmesini önermişlerdir. Zehra nitelikli mesleki paylaşım yapılabilecek ortamların sağlanması bunun

için bireylerin hazırlanması ve gerekli durumda alanında uzman psikologlardan destek alınması gerektiğini ifade etmiştir. Nesrin, mesleki gelişime herkesi geliştirmeyi hedefleyen ortak bir bilincin olması gerektiğinin altını çizerken küçük gruplar halinde akademik, sosyal paylaşımların yapılmasını önerirken bir tür MÖT uygulamasının tanımını yapmıştır. Tüm bu tartışmalar esnasında Eren'in suskun kaldığı ve sadece dinlediği gözlemlenmiştir. Eren'in bu tutumu mesleki yaşantısının başlarında olması ve kurumda işe yeni başlamış olmasıyla ilişkili olabilir. Ortama daha yeni alışma aşamasındayken ilk toplantılarda çok fazla görüş bildirmeyip dinleyici konumunda olan Eren ilerleyen zamanlarda daha fazla katılım göstermiştir.

MÖT üyelerinin mesleki işbirliğine yönelik görüşleri zorluklar ve avantajlar olarak sınıflandırılmıştır. Mesleki işbirliğinin mesleki tatmin, gelişim, veri akışını sağlama, etkili sınıf yönetimi ve deneylerden öğrenme gibi avantajlarının yanı sıra ego gibi bireysel özelliklerin ve farklılıkların engeli, zaman alıcı olması, öğretmenlerin alınganlık göstermesine neden olabilmesi ve kıdemli öğretmenlerin otoritesine maruz kalma gibi zorluklarının olabileceği ifade edilmiştir. Bu bulguları örnekleyen kesitler şu şekildedir:

*“Çınar: Yapılan işbirliği böyle bilimsel seviyede değildi.*

*Ahmet: Burada genelde tecrübeli öğretmen gelip bunu yapacağız bunu yapacağız deyip gider.*

*Çınar: Akademik olarak az çok yapılıyor işbirliği. İşte zümre odalarında ama öğretmen hassasiyetinden dolayı belli bir noktada tıkanıyor ve kimse kimseyi destekleyemiyor aslında. Şunu sınıfta şöyle yapsan dediğinde alınmalar söz konusu olabiliyor. Bir öğretmenin bir öğretmeni akademik harici geliştirmesi biraz imkânsıza yakın. Çünkü o noktada bütün öğretmenler aşırı hassas. Sınıf içi hitap, dersin düzenlemesi, dersi nasıl takip edeceğine dair noktalarda ya da ödev takibi gibi noktalarda herkes aşırı hassas.*

*Hasan: Bizim insanımız biraz alıngandır ama tabii burada dikkatli de olmak lazım bir paylaşım yaparken. Eleştiriyor beni der, beğenmiyor beni der.*

*Ahmet: Bizde şöyle oluyor örneğin Çınar ve ben iki yıldır 9 ve 10'lara giriyorduk. Bu sene ikimiz de 11'lere girmeye başladık. Bu çocukları 9. sınıftan 11 e kadar biz devam ettirmiş oluyoruz. Çocukların davranışından karakterine her şeyini biliyoruz. Derste bu*

çocuklarla ilgili aramızda Çınar ile çok iyi bir veri akışı oluyor. Örneğin, edebiyat dersinde şunu yapmışsın deyince öğrencinin öğretmenler arasında veri akışının olduğunu fark etmesi, sınıf yönetiminin kolaylaştırıcı bir unsur oluyor. Takip edildiğini hissediyor çocuk ona göre de kendine çeki düzen veriyor.

Çınar: Bir öğrenci çok konuşuyor örneğin benim dersimde. Öğretmen diyor ki ya benim dersimde de hiç konuşmuyor. Burada şöyle bir algı olabiliyor. Sanki sorun benden kaynaklanıyor gibi. Aslında öyle bir şey yok. Öğrencinin başka bir derdi var belli ki. Öğretmenin öğretmeni beslemesi, desteklemesi gerekiyor. Böyle hassasiyetlere takılmaması gerekiyor. Bizim burada Ahmet'le işbirliğimiz böyle şeylere takılmadığımızdan başarıya ulaşıyor.

Belgin: Esas önemli olan öğrenci. Yani burada benim neyi yapıp yapamadığım değil önemli olan. Kendimi geliştirmem lazım ki öğrenciyi iyi bir şekilde yetiştirebileyim mantığında olmamız lazım.

Çınar: Ya bir de yanlış yapabiliriz, eksik yapabiliriz. Koskoca Milli Eğitim Bakanlığı bile yanlış yapıyor ve habire bir şeyleri değiştirip duruyorsa ben de hata yapabilirim.

Ahmet: Örneğin ben bazen ekstra bir durumda test hazırlıyorum çocuklara ve tecrübeli bir öğretmene gidip soruyorum. Sence nasıl olmuş diyorum. Bak çok güzel ama bu sorudan beş tane koymana gerek yok çıkar şu konudan sorular koy. Bu tecrübeleri paylaşmak da güzel. Diyelim ki yıllar içinde elimizde oluyor. Arşivliyoruz. İleriki yıllarda bunları kullanıyoruz.

Hasan: Bahsedildiği gibi zümre odalarında olan bu paylaşımlar bence de çok kıymetli. İster istemez sen hazırlık yaparken dahi arkadaşın konuya ortak olup, ne yapacağına dair fikir beyan edebilir. Ya da onun deneyimlerinden birçok şey öğrenebilirsin. Sen sormasan da bu gerçekleşebilir. Ama diğer kalabalık öğretmen odalarında bu olmuyordu.

...

Ahmet Bir şeyleri kişiselleştirmek, yaralanmalara yol açabilir. Bu da bir zorluk olarak karşımıza çıkabilir.

Çınar: Aşırı öğretmenlik hassasiyetleriyle karşılaşabiliriz.

*Hasan: Millet gardını alıyor çünkü. Olabiliyor böyle şeyler.*

*Belgin: Yaklaşımlar çok önemli*

*Ahmet: Ego olmayacak bir defa.*

*Hasan: Ego olunca kapalı olunuyor bir defa.” (BG topluluğu)*

Ortaklaşa girdikleri sınıfta yaptıkları işbirliğinden örnek veren Ahmet ve Çınar aralarında sağladıkları veri akışı ile etkili sınıf yönetimi sağladıklarını ifade etmişlerdir. Zümre odalarında yapılan paylaşımların işbirliğindeki önemini vurgulayan Hasan ve Ahmet meslektaşlarının deneyimlerinden öğrenmenin etkililiğine değinmişlerdir. Aynı zamanda işbirliğinin öğretmenlerin bireysel özelliklerine ve kıdemlerine göre yapılan paylaşımları bir dayatmaya veya alınganlığa dönüştürdüğünde işbirliğinde zorlukların ortaya çıkabileceğine yönelik uyarıda bulunmuşlardır. Öğretmen mesleki gelişimi karmaşık bir süreçtir ve bu öğretmenlerin bireysel olarak bilişsel ve duygusal katılımını gerektirir (Avalos, 2011). Bu süreçte farklı değer yargılara ve inançlar zorlukların çıkmasına neden olabilir. Kıdemli öğretmenlerin geçmiş mesleki gelişim yaşantıları da önem taşımaktadır. Destekleyici bir kültür ile bu zorluklar rahatlıkla aşılabılır (Opfer ve Peder, 2011). Benzer kaygılar ZENN topluluğunda da ortaya çıkmıştır.

ZENN topluluğunda da ego gibi bireysel özelliklerin işbirliğinde zorluğa sebep olabileceği ifade edilmiştir. Nil öğretmenler arası işbirliği yapılması için yönetsel desteğe ihtiyaç duyduklarını; Nesrin ise daha az ders yükü ile daha fazla zamana ihtiyaç duyduklarını söylemişlerdir. Bu değerlendirmeleri örneklendiren bir kesit şu şekildedir:

*“Nesrin: Önce kişisel farkındalık. Bu kişilikten kaynaklanan ego ya da eziklikten sıyrılıp kişisel gelişime açık olma. Psikolojik açıdan kendinin farkında olmak. Bazen sen iyisin deyip birbirini motive etme.*

*Nil: kesinlikle. Bir de dediğin gibi küçük küçük gruplarla bu çok daha mümkün oluyor. İşbirliğini sağlamak daha kolay oluyor az insanla.*

*Nesrin: ama biz burada küçük bir zümre olduğumuz için yapabiliyoruz işte.*

*Zehra: tabi kalabalık olmadığımız için. Bir de biz biraz aynı kafa yapısına sahibiz.*

*Nesrin: evet hepimiz mesela eleştiriye açtık. Benziyoruz birbirimize karakter olarak.*

*Zehra: az çok eğitim temellerimiz benziyor. Ne yaparız mesela konu konu müfredatımız neyse birlikte o konuya yönelik ne gibi aktiviteler neler yapılabilir paylaşabiliriz. Sınıfta bunu nasıl anlatırız gibi bir uygulamaya dönük paylaşımlar yapabiliriz. Tüm bunları yaparken hangi teknolojik araçlardan faydalanabiliriz. Sınıfa farklı neler getirebiliriz. Şimdi hep ders kitabına bağlı kalırsan, ne olur öğrenci de artık bir müddet sonra otomatiğe bağlar sen bile sıkılıyorsun bazen yaptığından. E ne oluyor bu değişik etkinlikleri ders içine entegre ettiğinde sen de kendini mutlu hissediyorsun. Böyle olumlu yanları olabilir.*

*Nesrin: Ama şöyle bir şey var mesela ben bir buçuk ay önce bölümümüzün grubunda bir link paylaştım hatırlıyor musunuz? Anaokulundan liseye kadar web siteleri var. Herkes buraya girip kendisiyle ilgili bölümü araştırabilir ama zamanlama olarak şimdi eve gittiğinde buna ciddi bir şekilde kafanı vermen lazım. Kafanın boş olması lazım. Burada yapman lazım. Burada dört ana derse ders hazırlığı yapıyorum. Bir sürü quiz materyal derken zaman kalmıyor. Bence okulun bunu planlaması gerekiyor. Bu tarz etkinliklere zaman ayırabilmemize olanak verecek biçimde program yapılması gerekiyor. Dolayısıyla o dediğimiz şeyleri seminer döneminde kendimiz gönüllü olarak yaptığımız zaman bunu bölmüş oluyoruz. Mesela seminer döneminde iki siteye bakıp şu iyiymiş demek. Hedef kelimeleri çıkarmak, işte bir iş bölümü yapmak gerekiyor. Dolayısıyla seminer döneminin iyi yönetilmesi gerekiyor. Çünkü yıl içinde hiçbir şey yapamıyoruz.*

*Nil: Burada yönetsel bir iş birliği gerekli belki de değil mi? Yani herkese iş paylaşırma gibi. Örneğin bir grubu ilköğretimle ilgili faydalı web sitesi bulma, diğer gruba liseyle ilgili fazladan kaynak bulma. Kitabın yanında ne materyal kullanacağız şimdiden hazır olsun deyip o kaynakları hazır tutmak belki faydalı olabilir.” (ZENN topluluğu)*

Bu toplantıda her bir topluluğa ilişkin kayda değer bulgular elde edilmiştir. Topluluk üyelerinin var olan mesleki gelişim algıları ortaya konmuş. Her iki MÖT’ün mesleki gelişime yönelik ihtiyaçları ve beklentileri tartışılırken sergiledikleri tavırlar kıyaslandığında ZENN topluluğu üyelerinin BG’ye göre daha sosyal ve iletişime açık tavırlar sergilediği gözlemlenmiştir. Farklı zümrelerin öğretmenleri olan BG üyeleri aynı zümrenin öğretmenleri olan ZENN’e göre daha mesafeli tavırlar sergilemiştir. Bir zümrenin parçaları

olarak ZENN'in devamlı bir arada olması ve okuldaki zamanlarının çoğunu bir arada geçirmesinin bunun üzerinde etkileri olabilir. İlerleyen haftalarda her iki toplulukta da üyeler arasındaki iletişimin güçlendiği ve paylaşımların niteliğinin farklılaştığı gözlemlenmiştir.

BG topluluğunun mesleki gelişime yönelik algılarının müfredat, soru çözme, materyal geliştirme çerçevesinde sınırlı kaldığı görülmüştür. Toplantı esnasında ders içeriği, kapsamının tartışılması toplantı gündemini en çok dağıtan öğelerdi. Mesleki gelişim deyince öğretmenlerin öğrenci başarısına yönelik yorumlar yaptığı gözlemlendi. Mesleki gelişim kavramı derste bir konunun nasıl işlenebileceği ile sınırlı kaldı. Öğretmenlerin en büyük kaygısı deneme sınavları, bu sınavlarda çıkacak sorular ve öğrencileri sınava yeterli düzeyde hazırlamak. Mesleki gelişim deyince bu tarz konuların tartışılma eğilimi var.

ZENN topluluğunda da mesleki gelişim ile ders verimliliği veya etkili sınıf yönetimi arasında kavram karmaşası yaşandığı gözlemlendi. Örneğin, mesleki gelişimin öğretmenler için ne ifade ettiği sorulduğunda dersin nasıl işleneceğine yönelik paylaşımlar, öğrencilerin derste ilgisini çekecek etkinlikler, güdüleyici konuşmalar yapmak gibi dersi veya öğrenciyi geliştirmeye yönelik paylaşımlarda bulunuldu. Zehra konu ile ilgili okulun dersane gibi işleyişinden rahatsız olduğunu belirtti. Mesleki gelişim için yapılması istenilen çalışmalar arasında bir dilbilgisi konusunun nasıl anlatılacağına meslektaşlar arası paylaşılması, gibi paylaşımlar yapıldı. İzleyen bölümde ikinci alt amaca ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### **3.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

İkinci alt amaç 'Mesleki öğrenme topluluğu üyelerinin mesleki öğrenme topluluğu uygulamasından önce, yapılacak uygulamaya ilişkin görüşlerini belirlemek' olarak belirlenmiştir. Bu alt amaca ilişkin bulgular, mesleki öğrenme topluluğu eylem araştırması etkinliklerine başlamadan önce her iki MÖT'le yapılan tanıtım toplantısı odak grup görüşme verilerinden elde edilmiştir.

İkinci alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.2'de ZENN ve BG Topluluklarının MÖT Uygulamasına İlişkin Görüşleri teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.2. ZENN ve BG Topluluklarının MÖT Uygulamasına İlişkin Görüşleri

	ZENN	BG
Etkinliklere yönelik	Geliştirici İlgi çekici	Geliştirici Ufuk açıcı
MÖT uygulamasına yönelik beklentiler	Akran öğrenmesi Mesleki gelişim	Yeni bilgiler keşfetme Rutinin dışına çıkma Yeni deneyim edinme

MÖT üyelerinin MÖT uygulamasına ilişkin görüşleri seçilen etkinliklere yönelik ve genel olarak MÖT uygulamasına yönelik beklentiler olarak sunulmuştur.

Çınar ve Belgin etkinliklerin ufuk açıcı olacağına yönelik beklentilerini; Ahmet geliştirici olacağını şöyle ifade etmişlerdir:

*“Bakış açıları arasındaki farklılık bariz bir şekilde ortaya çıkacak. Aynı şeye bakıp farklı şeyler göreceğiz. Bunu paylaşmak da kesinlikle ufukumuzu genişletecek.” Çınar (BG)*

*“Ufku genişlemiş öğretmenler de daha iyi olacak öğrencilerimiz için.” Belgin (BG)*

*“Bizi geliştireceği kesin. Hiç bu tarz geliştirici etkinlikler yapmıyoruz.” Ahmet (BG)*

Zehra'nın etkinlikleri ilgi çekici bulduğunu örnekleyen ifadesi şu şekildedir:

*“Süper görünüyor hepsi. Benim çok ilgimi çekenler var şahsen. Örneğin, şu tiyatro mesela. Harika olur bu.” Zehra (ZENN)*

Nesrin'in bu tür etkinliklerden tüm branşlardaki öğretmenlerin faydalanması gerektiğini; Eren ve Nil'in etkinlikleri çok geliştirici bulduğunu örnekleyen ifadeler şu şekildedir:

*“Çok geliştirici bulduk yani gerçekten bu mesela coğrafya alanında yapılırsa onlar da çok gelişim sağlar. En azından bizim English language teaching alanında bir bilim olduğu için çok veri var. İşte konferansı var her yıl ama ben bilmiyorum ki fen öğretmeni nasıl anlatıyor, nasıl yöntem kullanıyor ya da kimyacı periyodik cetveli nasıl ezberletme yöntemi bulmuş. Hani bunları bence o öteki öğretmenler de kendi içlerinde işte branş bazında çok sorgulamalıdır. Aynısını keşke onlar da yapsalar dedim içimden.” Nesrin (ZENN)*

*“Hepsi dolu dolu etkinlikler yani, benim için çok geliştirici ve faydalı olarak.” Eren (ZENN)*



*“Tüm bu koşuşturmanın içinde öğretmen olduğumuzu yeniden hatırlayacağız bence. Çok geliştirici olacak dediğiniz gibi.” Nil (ZENN)*

Çınar MÖT uygulamasına yönelik rutinin dışına çıkma, Hasan yeni bilgiler keşfetme beklentisini şöyle ifade etmiştir:

*“Bir kere mesleki gelişimde çok ciddi bir gözle görülür bir değişim olacak. Sonuçta bütün herkes ortak fikrinin beyan ettiğinde, dedi ya Çınar, birbirimizin görmediklerini göreceğiz. Arkadaşlarımız sayesinde keşfetmediğimizi keşfedeceğiz. Çocuklar üzerinde belki bu gelişimin etkileriniz göreceğiz. O zaman daha mutlu edecek belki bizi bu tarz çalışmalar yapmak.” Hasan (BG)*

*“Hiç bir şey olması bile mesleki açıdan rutinimizden çıkacağız bir kere. Başka bir uygulamanın içine girip, bunu da tecrübe edeceğiz. Hiçbir şey elde edemesek de bu elimizde kalacak.” Çınar (BG)*

MÖT uygulamasının akran öğrenmesi sağlayarak mesleki anlamda geliştiriciliğini vurgulayan ZENN topluluğunun bu ifadelerini örnekleyen bir kesit şu şekildedir:

*“Eren: Bakış açımız muhakkak değişir. Burada bir şeyleri gözlemlerken bu gözlemlerden etkileniriz mutlaka. Gözlemin sonucunda herhalde bu işi yapan insanlar olarak etkileniriz o gözlemden. Doğrularımızı yanlışlarımızı gözlemler görürüz. Ki mesela sizin de tecrübelerinizi benden fazla mesela bana söyleyeceğiniz çok fazla şey olur. Vereceğiniz tavsiye çok fazla olur. Faydalı olur yani.*

*Nesrin: Tabi daha öncesinden farklı olarak rutinin dışına çıkmış olacağız. Biz şimdi devamlı derse girip çıkıyoruz falan. Ama bu uygulamayla birlikte farklı şeyler konuşmaya başlayacağız.*

*Nil: Evet kitap, tiyatro, sinemayla ilgili konuşmaya başlayacağız.*

*Zehra: Mesleğimizi daha sever, hatırlar hale geleceğiz.*

*Nesrin: Evet mesleğimizin o zevk veren halini hatırlar hale geleceğiz.*

*Nil: İnsanlığımıza geri döneceğiz. (gülüşmeler)*

*Zehra: Daha besleneceğiz bence. Tamamlayıcı olacak. Tamamlayıcı unsurlar burada yazıyor (etkinlikleri göstererek).*

*Eren: Sınıfta işlerimiz daha kolay ilerleyecek, kolaylaşacak.” (ZENN topluluğu)*

Bu toplantıda uygulama boyunca kullanılacak etkinliklere de karar verilmiştir. Bu aşamada öğretmenlerin ihtiyaçlarına duyarlı olmak önemlidir. Öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarına duyarlı olmayan ve dışarıdan zorla dayatılan mesleki gelişim etkinliklerinin olumsuz sonuçlar doğurduğu ve öğretmenleri hayal kırıklığına uğrattığı bilinmektedir (Bryk, Camburn ve Louis, 1999). Öğretmenlerin ihtiyaçlarından hareketle planlanmayan mesleki gelişim etkinlikleri yüzeysel ve etkisiz kalmaya mahkûmdur. Bu tür etkinliklerin sınıf içine de faydası olamaz. Çünkü öğretmenlerin gerçek ihtiyaçları ve ilgili ile alakalı değildir (Borko, 2004). MÖT üyeleri bu araştırmada kendi mesleki gelişim eylem planlarına kendileri karar vermişlerdir. Okul dışında yapılacak etkinliklerden tiyatro izliyorum etkinliği BG üyeleri tarafından çıkartılmıştır. BG topluluğunda branşların sayısal ağırlıkta olması ve lise öğretmenlerinin akşam üniversite sınavına yönelik özel ders programlarının olması, akşam okul sonrası bir etkinlik yapmayı zorlaştırmıştır. İlk etkinlik olarak ‘Film nasıldı?’ ile başlamaya karar verilip, Whatsapp grubundan özgürlük yazarları filmi seçilmiştir. BG topluluğu üyeleri farklı seviyelerde derse girdikleri için kurlar arası yer değiştiriyorum etkinliğinin de ders programındaki uygulama güçlüğü nedeniyle uygulanmamasına karar verilmiştir.

ZENN topluluğu meslektaşının dersini izliyorum etkinliğini zaten sık sık yaptıklarını belirterek bu etkinliğin yerine süreç içinde daha fazla faydalanabilecekleri bir etkinlik önerebileceklerini söylemiştir. Bu etkinlik dışında tüm etkinliklerin uygulanmasına karar verilmiştir. Topluluk üyeleri etkinlik broşüründeki etkinliklerle ve genel olarak bu çalışma ile ilgili oldukça hevesli tutum sergilemiştir. Broşürü dikkatle inceleyip ciddiyle etkinlikleri değerlendirmişlerdir.

ZENN üyeleri belli bir zümrenin öğretmenleri olduğu için herkes çok rahat bir şekilde paylaşım yapmıştır. Topluluk üyelerinin sosyal olarak kendilerini bu şekilde rahat hissetmeleri bazen konudan uzaklaşma tehlikesi de barındırsa da yapılan paylaşımlar açısından olumlu olmuştur. Nil, Zehra ve Nesrin arasındaki yakınlık ara sıra toplantının gündeminin dışında konuların tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur. Bu konular genel

anlamda yaşanan günlük sıkıntılar, yönetim tarafından beklenen çalışmaların yapılmaması, branşlarına okul müdürü tarafından değer verilmemesi gibi konulardır.

ZENN topluluğu aynı zamanda ortak ders planı etkinliğinin aynı kurlara giren öğretmenler olarak devamlı sözel olarak beraber haftalık plan yaptıkları için kendileri için kolay ve başlamaya elverişli bir etkinlik olduğu ifade etmiş ve bu etkinlikle başlama kararı almıştır. İzleyen bölümde üçüncü alt amaca ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### 3.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Üçüncü alt amaç ‘Okul yöneticilerinin mesleki gelişime ve mesleki öğrenme topluluğu uygulamasına ilişkin görüşlerini belirlemek’ olarak belirlenmiştir. Okul müdür yardımcısının MÖT uygulamasına yönelik görüşlerini belirlemeye yönelik üçüncü alt amaca ilişkin bulgular uygulama öncesi okul müdür yardımcısı ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşme verileri ile elde edilmiştir.

Üçüncü alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.3’te Okul Yöneticisinin MÖT Uygulamasına İlişkin Görüşleri teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.3. Okul Yöneticisinin MÖT Uygulamasına İlişkin Görüşleri

Mesleki gelişime bakış	Mesleki gelişim algısı	Çağı yakalama Yaşam boyu öğrenme İnsan kaynaklarını geliştirme Okula katkı sağlama Teknolojiye ayak uydurma
	Yapılan etkinlikler	Zümre toplantıları Konferanslar
	Mesleki gelişimin önündeki engeller	Öğretmen tutumu Çalışmaların niteliği
MÖT’e bakış	Uygulamadan beklentiler	Öğretmeni geliştirme Öğrenciyi geliştirme Okula katkı sağlama Mesleki gelişim kültürü yaratma Donanımlı olma Sınıf yönetimine hâkim olma Daha az yönetsel sorun yaşama İletişimin güçlenmesi Yeni öğretim yöntemleri öğrenme Fark yaratma

Tablo 3.3’te görüldüğü üzere okul yöneticisinin MÖT uygulamasına ilişkin görüşleri mesleki gelişime bakış ve MÖT’e bakış olarak sunulmuştur. Mesleki gelişime bakış altında mesleki gelişim algısı, yapılan etkinlikler ve mesleki gelişimin önündeki engeller yer almaktadır.

Okul müdür yardımcısının mesleki gelişim algısında çağı yakalamaya ve teknolojiye ayak uydurmaya yönelik ifadeleri Şu Şekildedir:

*“ğretmenlerin okul ortamında mesleklerini icra edebilmesi için yeni gelişen değişen teknolojiye ayak uydurabilmeleri için yeni bilgilere sahip olabilmeleri için sürekli öğretmenin öğrenme sürecini kapsıyor diye düşünüyorum.”*

Yine mesleki gelişimin yaşam boyu devam etmesi gerektiğini ve ancak bu Şekilde okula katkı sağlayabileceğini Şu Şekilde ifade etmiştir:

*“ğrenme biliyorsun yaşam sonuna kadar devam ediyor. Hiçbir zaman bitmeden devam ediyor. Her Şey her an değişebiliyor. Bugün doğru bildiğimiz Şey yarın yanlış olabiliyor. Mesela ğretmenin mesleğini icra edebilmesi için katılacağı mesleki çalışmalar, mesleki gelişim çocuklarımız için de daha faydalı olacağı için bence bir ğretmen için en çok önem verilmesi gereken konulardan biri diye düşünüyorum.”*

İnsan kaynaklarını geliştirmenin en önemli adımlarından birinin mesleki gelişim olduğunu Şu Şekilde ifade etmiştir:

*“Bizim teknolojiyi ve fiziki Şartları değil, insan kaynaklarını geliştirmemiz gerekiyor. Dolayısıyla insan kaynaklarını geliştirmenin en önemli adımlarından biri de öğretmenin mesleki gelişimi olduğunu düşünüyorum. Diğer Şeyler bir Şekilde oluyor zaten. Ama insan kaynaklarında sıkıntı varsa bu zor.”*

Okulda müdür yardımcısının ifadelerinde de görüldüğü üzere günümüz Şartlarında mesleki gelişim bir gerekliliktir ve öğretmenin tüm mesleki yaşamı süresince devam edecektir. Yapılan çalışmaların kapsamına bakıldığında belli aralıklarla yapılırsalar da çalışmaların niteliği toplantılar ve hizmet içi eğitimler ile sınırlıdır.

Var olan mesleki gelişim çalışmaları örnekleyen ifadeler Şu Şekildedir:

*“Şimdi okulumuzda hem bizim okul yönetiminin çabasıyla hem de genel merkezin katkılarıyla belirli periyotlarda belirli zümrelere belirli mesleki gelişim etkinlikleri yapılıyor. Atıyorum zümre toplantıları oluyor ... okulları arasındaki, atıyorum İngiltere ğretmenlerinin ELT konferansları oluyor, işte uygulamalı dersler için mesela bir ildeki ... okullarında toplanılıyor. Tabi bu öğretmenlerin bu yeni gelişimleri takip etmesi çalıştığı okullara çok büyük katkıda bulunuyor. Bu çalışmaların yeterli olup olmadığı tartışılır.*

*Okulumuz için yeterli olduğunu düşünüyorum ama genel olarak ülke genelinde soruyorsan milli eğitim sistemimiz öğretmen gelişimine çok önem vermiyor diyemeyeceğim ama bir mesai ayıramıyor gereken yardımı tam yapamıyor.”*

Okul müdür yardımcısının da ifade ettiği gibi bu etkinliklerin yapılması oldukça değerlidir ve özel okul şartlarında gerekliliktir fakat ne kadar yeterli oldukları tartışmalıdır. Öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarını sürekli kılacak ekonomik bir yönteme ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yöntem mesleki gelişimin önündeki engelleri de aşabilecek düzeyde olmalıdır. Okul müdür yardımcısının mesleki gelişimin önündeki engeller arasında sıraladığı çalışmaların niteliği ve öğretmenlerin tutumuna yönelik ifadeleri şu şekildedir:

*“Ya aslında var ama şey önemli dedim ya insan kaynaklarındaki deformasyonu düzeltmek çok önemli dedim ya... işte insan kaynaklarının en büyük deformasyonlarından birinin de sebebi şey... saat gözetip şu saatte dersime girerim şu saatte çıkarım giderim anlayışı hakim olduğu için öğretmenler mesleki gelişime açık değil diyebiliriz aslında. Yani sadece bakanlığın kusuru değil öğretmenlerin bir çabaları yok. Hedefleri yok anlatabiliyor muyum? Kurulmuş bir sistem var. Örneğin burada her yıl o ELT oluyor ve İngilizce öğretmenleri buna katılıyor. Gelenekleşmiş birtakım uygulamalar var.”*

Bu ifadelerde görüldüğü üzere mesleki gelişime yönelik bir farkındalık gelişmesi gerekmektedir. Bu farkındalık oluşmadan öğretmenlerin mesleki gelişim çabası içine girmesini beklemek yersiz olacaktır. Çalışma saatlerinin dışında okula ve mesleki gelişime hiç zaman ayırmak istemeyen öğretmen tutumundan örnek verilmiştir. Öğretmenlerin böyle bir tutum sergilemesinin nedeni mesleki gelişim olanaklarıyla karşılaşmamaları veya mesleki gelişim uygulamalarının dışardan dayatılması olabilir. Diğer yandan, MÖT üyelerinin ilk toplantıdaki tutumları incelendiğinde özel okulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yönelik istekli bir tutum içinde oldukları görülmektedir. Öğretmenler taslak etkinliklerin hepsini incelemiş ve fikir beyan etmiştir. Yapılabilecek her türlü çalışmaya karşı bir açlık vardır. Öğretmenlerin yapılacak mesleki gelişim çalışmalarına ilgili gösterdiği başka araştırmalarda da ortaya konmuş bir sonuçtur (Bautista, Cañadas, Brizuela, & Schliemann, 2015; Borko, 2004; Darling-Hammond & McLaughlin, 1995; Desimone, vd. 2002). Bu durumu şu ifadeler örnekleemektedir:

*“Her türlü çalışma fayda sağlayabilir. Öğretmenlerin sınıf yönetiminden tut da öğretim yöntemlerine kadar... Pedagojik yaklaşımlara kadar, çocuklarla olan iletişimine*

*kadar katıldığı mesleki gelişimler hem onun gerçek hayatında hem de öğretmenlik hayatında her türlü gelişimi sağlayabilir.”*

Mesleki gelişim etkinliklerine katılan öğretmenlerin uzun vadede okul yönetimini de rahatlatacağı ifade edilmiştir:

*“Şimdi mesleki gelişime katılan öğretmen işine daha hâkim olacağı için daha donanımlı olacağı için okuldaki eğitim öğretim ortamına öğretmenin katkısı yüzde yüz olacağından bu okul yönetimini de çok ciddi bir şekilde rahatlatan bir durum. Okula katkısı olan bir durumun yöneticiye de katkısı var. Yöneticiye katkısı olan bir durumun okul genel merkezine bir katkısı var. Yani bu böyle milli eğitim sistemine kadar zincirleme bir biçimde gidiyor.”*

MÖT uygulamasındaki gibi mesleki gelişim etkinliklerine katılmanın sadece öğretmeni geliştirmekle kalmayıp zincirleme bir etki yaratarak tüm okula fayda sağlayacağı ifade edilmiştir. Okul müdür yardımcısının MÖT uygulamasından beklentilerini örneklendiren bir kesit şu şekildedir:

*“Öğretmenleri mesleki anlamda geliştirme ve bununla ilgili farkındalık yaratacak. Ya mesela etkinlik yapılırken de öğretmenlere çok ciddi katkıları var çünkü birbirimizin doğruları ve yanlışlarını görme fırsatı buluyoruz. Dolayısıyla... yani örneğin meslektaşlarımızın dersini izleyeceğiz. Onda gördüğümüz hataları yani yapılmaması gerekenleri de ona söylüyoruz. Veya oradan edineceğimiz çıkarımları da kendimize çıkarımda bulunarak ondan alıp kendi dersimize uyguluyoruz. Yani hem öğretmene hem meslektaşına hem öğrenciye hem de okul idaresine yansıyan çok ciddi bir çalışma diye düşünüyorum. Bu çok fark yaratır hani birbirimizi izliyoruz birbirimizi eleştiriyoruz yapılması ve yapılmaması gerekenleri birbirimize söylüyoruz. Beyin fırtınası yapıyoruz. Doğruyu tartışarak buluyoruz. Dolayısıyla işte bunun öğretmen gelişimine katkısı yüzde yüz bu kaçınılmaz.”*

Bu kesitte görüldüğü üzere okul müdür yardımcısının MÖT uygulamasından öğretmeni ve öğrenciyi geliştirmesi sonucu daha az yönetsel sorunla okula katkı sağlanmasını beklemektedir. Bu çalışma ile meslektaşların yeni öğretim yöntemleri öğrenerek daha donanımlı ve sınıfa daha hâkim olacağını ifade etmiştir.

### 3.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Dördüncü alt amaç ‘Mesleki öğrenme topluluğu üyelerinin mesleki gelişimleri için belirlenen her bir etkinliğe ilişkin görüşlerini ve etkinliklerin mesleki gelişim bağlamında etkililiğini belirlemek’ olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, dördüncü alt amaca ilişkin veriler her iki MÖT’le yapılan etkinlikler çerçevesinde odak grup görüşme verilerinden elde edilmiştir.

Araştırmanın dördüncü alt amacına yönelik MÖT üyelerinin mesleki gelişimleri için belirlenen etkinlikler aşağıdaki gibidir. Bu etkinlikleri uygulayan topluluklar parantez içinde verilmiştir;

1. Tiyatro nasıldı? (ZENN)
2. Ortak ders planı hazırlıyoruz (ZENN ve BG)
3. Mikroöğretim (ZENN ve BG)
4. Film nasıldı? (ZENN ve BG)
5. Bakın ne paylaşacağım ve Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum (ZENN ve BG)
6. Meslektaşımın dersini izliyorum (-) / Etkinlik havuzu oluşturuyorum (ZENN)
7. Kitap nasıldı? (ZENN ve BG)
8. Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum (ZENN)

Görüldüğü üzere tanıtım toplantısında sunulan taslak etkinliklerin hepsi uygulanmamıştır. BG topluluğu tarafından beş etkinlik uygulanmıştır. ZENN topluluğu ise altıncı etkinlik yerine önerdiği etkinlikle beraber sekiz etkinlik uygulamıştır. Mesleki gelişim eylem planının uygulanmasına geçmeden önce MÖT üyelerinin yukarıda özetlenen etkinliklere ilişkin tutumları odak grup görüşmesi esnasında araştırmacı gözlem ve notları ile belirlenmiştir. Her iki topluluğun etkinliklere yönelik tutumu, etkinliklerin uygulanma durumu ile birlikte verilmiştir. İlk satırda her topluluğun daha önce bu etkinliği yapma durumu ‘yapılıyor’ ‘yapılmıyor’ olarak verilmiştir. İlgili bulgular Tablo 3.4’te sunulmuştur.

Tablo 3.4. ZENN ve BG Üyelerinin Belirlenen Mesleki Gelişim Etkinliklerine İlişkin Uygulama Öncesi Görüşleri ve Etkinliğin Uygulanma Durumu

Mesleki Gelişim Etkinlikleri	Görüşleri ve Uygulama Durumu	
	ZENN	BG
1. Tiyatro nasıldı?	Yapılmıyor Yoğun ilgi çekti Uygulandı	Yapılmıyor Uygulama zorluğu var. Uygulanmadı
2. Ortak ders planı hazırlıyoruz	Yapılmıyor İstekliler Uygulandı	Yapılmıyor Çekingenler Uygulandı
3. Mikroöğretim (Kendi dersimi izliyorum)	Yapılmıyor İstekliler Uygulandı	Yapılmıyor Kaygıları var Uygulandı (2 üye hariç)
4. Film nasıldı?	Yapılmıyor İstekliler Uygulandı	Yapılmıyor İstekliler Uygulandı
5. Bakın ne paylaşacağım ve Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum	Az yapıyor Yoğun ilgi çekti Uygulandı	Yapılmıyor İstekliler Uygulandı
6. Meslektaşımın dersini izliyorum	Yapılıyor Yerine 'etkinlik havuzu oluşturuyorum' etkinliği konu	Yapılmıyor Kaygıları var Uygulanmadı
7. Kitap nasıldı?	Yapılmıyor İstekliler Uygulandı	Yapılmıyor İstekliler Uygulandı (1 üye hariç)
8. Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum	Yapılmıyor İstekliler Uygulandı	Yapılmıyor Uygulama zorluğu var Uygulanmadı



Tablo 3.4’ de görüldüğü üzere MÖT üyesi öğretmenlerin uygulanacak mesleki gelişim etkinliklerine bakışını ortaya koyan bulgulara göre ‘Tiyatro nasıldı’ etkinliğine yönelik bakış her iki topluluğa göre farklılıklar göstermektedir. Her iki topluluk üyeleri de ortak ders planı hazırlamıyorlar. “Ortak ders planı hazırlıyoruz” ve “Mikroöğretim” etkinliği için ZENN topluluğu istekli iken BG çekingendir. Her iki topluluğun da “Film nasıldı?” etkinliği için istekli oldukları belirlenmiştir. “Bakın ne paylaşacağım” ve “Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum” etkinliğine ZENN oldukça ilgi göstermiştir BG bu etkinlik için isteklidir. “Meslektaşımın dersini izliyorum” etkinliği için uygulama zorluğu ve kaygılar vardır. “Kitap nasıldı?” etkinliğine ilişkin de üyelerin istekli oldukları belirlenmiştir. “Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum” etkinliğine BG topluluğu için uygulama zorluğu ve kaygılar varken ZENN topluluğunun istekli olduğu belirlenmiştir.

ZENN topluluğu üyeleri diğer meslektaşlarıyla informal bir ortamda kültürel bir paylaşımda bulunma olanağı sağlaması nedeniyle ‘Tiyatro nasıldı’ etkinliği için oldukça isteklidir. Etkinliğe yönelik bu isteklilik şu ifadelerle örneklendirilebilir:

*“Ben çok heyecanlıyım bu etkinlikle ilgili.” Zehra*

*“İlk defa hep birlikte bir etkinlik yapacağız. Eren de aramıza yeni katılan bir arkadaşımız bu anlamda ben de çok heyecan duyuyorum. Kendimizi rahat hissedeceğimiz bir ortam olacak.” Nil*

*“Evet, kendimizi rahat hissedeceğimiz bir etkinlik olacak. Güzel olacak o açıdan olumlu şeyler bekliyorum ben de bu etkinlikten.” Nesrin*

*“Sadece iş arkadaşı olmanın dışında da bir şeyler paylaşmış olacağız. Evet, ben de sizlerle arkadaş olma yolunda bir adım atmış olacağım, arkadaşlığımız okul dışında bir ortamda ilerleyecek.” Eren*

*“Bizim adımıza da iyi olacak. Kendimize zaman ayırmış olacağız. Bu etkinlik olmasa benim işim vardı vesaire diyerek belki de tiyatroya gitmeyi planlamazdık. Bu etkinlik sayesinde kendimize zaman ayırmış olacağız.” Zehra*

*“Tiyatroya gitmek bizi daha da yakınlaştıracak, çalışırken kendimizi daha rahat hissettirecek bir etkinlik.” Nil*

Bu etkinlik, ZENN topluluğu tarafından yoğun ilgi ile karşılanırken BG topluluğu tarafından zaman yetersizliği nedeniyle taslaklar arasından çıkartılmıştır. BG topluluğunun tutumunu örneklendirebilecek ifadeler şu şekildedir:

*“Ne zaman yapabiliriz ki bunu? Okuldan sonra mı? Benim hiç boşluğum yok.”*  
Belgin

*“Aynen öyle benim mümkün değil bu sinemaya bile gitmiyorum ki ben yıllardır. Hafta sonu desen ya bizimkileri ya da kayınvalideyi ziyarete gidiyoruz. Hiç zaman yok gerçekten.”* Ahmet

*“Ben çok isterdim aslında aynı arkadaşların dediği gibi hiç zaman yok buna okuldan çıktıktan sonra hep başka işlerimiz oluyor. Sanırım bizim için hiç mümkün değil bu.”* Çınar

*“Aslında okulda yapmaya çalışabiliriz bunu çocuklar için bazen tiyatro getiriyoruz ya öğretmenler için de olabilir ama bir bakalım. Onun dışında benim de hiç gelme durumum olmaz. Çoluk çocuk var biliyorsunuz.”* Hasan

Topluluk üyelerinin "Ortak ders planı hazırlıyoruz" etkinliğine yönelik istekliliği şu ifadelerle örneklendirilebilir:

*“Başka bir branşla bunu yapmak nasıl olur bilemiyorum ama denemekte fayda var.”*  
Ahmet (BG)

*“Normalde yazılı plan hiç yapmıyoruz yani dedikleri gibi farklı bir branşla yapmak nasıl olur bilmiyorum.”* Çınar (BG)

*“Plan hep yapıyoruz ama yazılı plan yapmamak benim gördüğüm büyük bir eksiklik. Çok iyi bunu dâhil etmek sürece bence.”* Nesrin (ZENN)

Topluluk üyelerinin "Mikroöğretim" etkinliğine yönelik BG üyelerinin çekinceli tutumu ve ZENN üyelerinin olumlu tutumu şu ifadelerle örneklendirilebilir:

*“Ben derse girmiyorum o nedenle benim nasıl olur bilmiyorum bu.”* Hasan (BG)

*“Çok farklı bir deneyim olur bizim için bu. Hiç aklıma gelmezdi böyle bir şey yapmak ama faydalı olur baya bence.”* Zehra (ZENN)

*“Nasıl kendimizi çekeceğiz biri mi gelir çekmeye acaba bunları önceden planlamamız gerekir hep.” Çınar (BG)*

*“Eskiden çalıştığım dershanede kamera vardı sınıfta ben alışkınım sınıfta kameraya oradan. Orada böyle bir amaçla kullanmıyorduk ama iyi olur bence bu.” Ahmet (BG)*

*“Bu etkinliğin çok faydalı olacağı şimdiden belli oluyor. Harika fikir ya ben çok heyecanlandım şimdiden. Eren (ZENN)*

Topluluk üyelerinin "Film nasıldı?" etkinliğine yönelik olumlu tutumları şu ifadelerle örneklendirilebilir:

*“Bu çok iyi işte.. En çok bunu beğendim ben. Herkesin rahatlıkla yapacağı bir etkinlik” Hasan (BG)*

*“Ne kadar uzun zamandır oturup bir film izlemediğimi fark ettim şimdi. Çok yerinde oldu bu etkinlik.” Belgin (BG)*

*“En son ne zaman bir film izledim bilmiyorum. Hiç zaman olmuyor ki böyle şeylere işten güçten. Bahane olur bu etkinlik, iyi olur.” Ahmet (BG)*

*“Benim çok iyi önerilerim var bununla başlanılacak olursa.” Eren (ZENN)*

BG topluluğu üyelerinin tiyatro, sinema gibi etkinliklere zamansızlık ve çalışma temposu nedeniyle zaman ayıramamaları çarpıcı bir bulgudur. Öğretmenlerin bu tür sosyokültürel etkinliklere zaman ayıramamalarının altında çeşitli sebepler olabilir. Öncelikli olarak öğretmenlerin bu tür etkinliklere ulaşımı kolay değildir. Aydın’da devlet tiyatrosu tarafından sergilenen oyunlara bilet alabilmek için okul mesai saatleri içinde şehir merkezinde bulunmak gerekmektedir ve bu biletler satışa çıktığı gün tükenmektedir. Özel tiyatrolar ise ekonomik olarak öğretmen bütçesini aşmaktadır. Bir diğer sebep ise öğretmenlerin çalışma koşullarıdır. Günlük rutinleri içinde öğretmenler bu tür etkinliklere ayıracak zaman bulamayabilir veya böyle bir geleneğin olaması bu tür etkinliklere uzak kalmalarına neden olabilir. Bu toplantıda topluluk üyelerinin okulda çalıştıkları saatler dışında bu tür sosyokültürel etkinliklere pek de zaman ayıramadıkları gözlemlenmiştir. Benzer sonuçlar bu araştırmaya yol gösterici olan araştırma sonucunda da ortaya konmuştur. Araştırma sonunda öğretmenler sosyokültürel etkinlikleri yapılmasını istedikleri mesleki gelişim etkinlikleri arasında sıralamışlardır (Altun, 2019).

Topluluk üyelerinin "Bakın ne paylaşacağım" ve "Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum" etkinliğine yönelik olumlu tutumları şu ifadelerle örneklendirilebilir:

*"Bu çok kolaylıkla yapılacak bir şey iken hiç yapmadığımız bir şey. Gerçekten olması gereken bir gündem öğretmenler arasında. Oturup bunları konuşmalıyız işte bize bu lazım."* Nesrin (ZENN)

*"Çocuklar da çok sever bunu. Hep bu tarz şeyler bekliyorlar bizden. Çok farklı bir nesil."* Belgin (BG)

*"Aa bu ne güzelmiş ya."* Hasan (BG)

'Meslektaşımın dersini izliyorum' etkinliği tartışılırken BG üyeleri bu etkinlikle ilgili çekincelerini şu şekilde dile getirmişlerdir:

*"Şimdi şöyle aslında biz bunu yapmayalım. Biz samimi insanlarız birbirimizin içini dışını biliyoruz ve ders anlatım sırasında sürekli böyle bir kendi aramızda diyaloga girebiliriz. Yani mesela ben gittim sınıfın arka tarafına oturdum diyelim ki Çınar'ın dersinde. Ben biliyorum kendimi illa bulaşırım orada. Yani böyle gülerim, ederim. Öğretmenimizi kıskırtırdım. Mesela dışarıdan bir müfettişin gelmesi ya da bir başka okuldan bizim okullarımıza birinin gelip benim dersimi izlemesi hiç rahatsız etmez. Çünkü hiç tanımadığım bir insan onu da bir öğrenci olarak görebilirim. Ama yakından tanıdığım bir insanın dersine girmek veya onu senin dersine almak böyle bir ürperti beni. Ürpertmesinin sebebi korkmak değil. Yani dersin akışının bozulacağı orada bir zaman kaybı olacağından dolayı. Yani birbirimizi tanıyoruz ediyoruz, içini dışını biliyoruz. Orada işte bir dağılmak ne bileyim muhabbete dalmak o dersi o önemli konunun önemli bir ayrıntısını kaçırmamıza sebep olabilir diye düşündüm ben."* Ahmet

*"Tam olarak profesyonel olarak yapamayız gibi geliyor bunu. Bana da Ahmet'in dediği gibi ne biz tam olarak dersimizi olduğu gibi anlatabiliriz ne de o izlerken hani bilinçli ya da eleştirel bir gözle izleyebilir. İkisi de tam olarak olmaz yani."* Çınar

*"Bir süreliğine ciddi bir şekilde anlatırız ama o bir süre sonra da muhabbete kayabilir diye düşünüyorum."* Belgin

*"Tabii canım bir öğretmenin sınıfına koyduğu, hep algıladığı bir mahremiyet var. O hakikaten hassas bir nokta yani. İzni dâhilinde olsa bile insanı tedirgin ediyor."* Çınar

*“Yani altını çizmek isterim bu bir korku değil sadece o dinamik içerisinde süreç uzarsa işle ilgili bir kayıp olacağından dolayı.” Ahmet*

*“Aynen konsantrasyonu bozulur dersi anlatan kişinin. Şöyle bir örnek vereyim babam emekliliği gelmiş birisi, 40 küsur yıllık öğretmen o bile yanında biri olduğunda, gözlem altında olduğunda bu durum konsantrasyonunu bozuyor.” Çınar*

*“Bunun avantajları ve dezavantajları var. Ben öğretmen arkadaşlara katılıyorum. Dikkat dağıtır gerçekten sınıfta yabancı birinin olması. Bir de çocuklar bu tarz şeylere alışkın değiller. Onların da dikkatini dağıtır. Bu tarz bir etkinlik, bir doktora, yüksek lisans çalışması olmadığı için çocuklar bunun farkına varamayıp denetmen olarak algılayabilirler ve dikkatleri de dağılır. Ben onlara katılıyorum. Ama onun dışında yapılamaz mı? Yapılabilir. Mesela D sınıflarında yapılabilir. Olgun çocuklar. Onların dikkatlerinin dağılacığını düşünmüyorum.” Hasan*

‘Meslektaşımın dersini izliyorum’ etkinliği ZENN topluluğu tarafından zaten çok fazla uygulanan bir etkinlik olması nedeniyle, BG topluluğu tarafından yukarıda örneklendirilen çeşitli nedenlerle uygun bulunmayarak uygulanmamıştır. BG üyelerinin bu tutumu çarpıcı bir bulgudur. Meslektaş gözlemi uygulamasının öğretmenlere tamamen yabancı olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki gelişim etkinliği niteliği göz önünde bile bulundurulmadan sadece dikkat dağıtıcı, öğretmeni strese sokan bir denetim unsuru olacak algılanmaktadır. Bu etkinlik yerine ZENN topluluğu süreç içinde ‘Etkinlik havuzu oluşturuyorum’ etkinliğini önermiş ve uygulamıştır.

Her iki toplulukta da kitap okuma kültürünün var olduğu gözlemlenmiştir. Topluluk üyelerinin "Kitap nasıldı?" etkinliğine yönelik bu olumlu tutumu şu ifadelerle örneklendirilebilir:

*“Tam bizlik bir etkinlik bu bence. Topluluktaki herkes okumayı çok seviyor bildiğim kadarıyla.” Nil (ZENN)*

*“Kitap ağacında yaptığımız gibi... birden fazla mı kitap okusak?” Zehra (ZENN)*

*“Eğitimle ilgili bir kitap önereceğim ben.. kızım için de okuduğum bir kitapta bu, birincisini okudum. İkincisi çıkmış, onu okumalıyız bence.” Nesrin (ZENN)*

*“Benden belki beklemezsiniz ama hepinizin çok beğeneceği bir kitap tavsiyem olacak.” Ahmet (BG)*

*“Kitap okuyacağız bir de yaşasın.” Belgin (BG)*

*“Benim kütüphaneyi de kullanabiliriz gerek olursa” Çınar (BG)*

‘Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum’ etkinliği ders planındaki uygulama zorluğu nedeniyle sadece ZENN topluluğu tarafından uygulanmıştır. BG topluluğunun bu bulguları yansıtan ifadeleri şu şekildedir:

*“Ahmet: Hocam bizim bunu bu okulda bu ders programı ile yapmamız mümkün değil. Acayip karışıklık olur. Faydadan çok zarar bize verir bize bu.*

*Çınar: Aynen katılıyorum sana. Hangi kurla nerede, ne zaman değiştireceği? Ders planımız uymaz ki.*

*Belgin: Ben sadece dokuzlara gireceğim bu sene mesela Ahmet 11lere giriyor bildiğim kadarıyla. Biz nasıl değişeceğiz bu durumda?*

*Hasan: Ben hepimiz için bir plan yapmaya çalışayım diyeceğim ama Belgin’in dediği durum var. Mümkün değil hocam çıkartalım bunu.”*

Topluluk üyelerinin etkinliklere ilişkin görüşleri eylem planına son şeklini vermiştir. Önerilen etkinlerin bazıları BG topluluğu tarafından elenmiştir. ZENN topluluğu tarafından bir etkinlik elenerek yerine başka bir etkinlik önerilmiş ve uygulanmıştır. Özetle, ZENN topluluğu tarafından 8, BG topluluğu tarafından 5 etkinlik uygulanmıştır. Her bir etkinlik öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamak üzere tasarlanmış bir bütünün parçası olarak ele alınmıştır. Çeşitli mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi açısından etkililiğini, katkılarını ve zorluklarını farklı iş birliği yolları ile ortaya koymak ve bu etkinliklerin özel okullarda uygulanabilirliğini sağlamaktır. Bu bağlamda her bir mesleki gelişim etkinliğine ilişkin bulgular, “Etkinlik Öncesi Bakış”, “Etkinlik Süreci”, “Etkinlik Sonrası Değerlendirilme” boyutları ile sunulmuştur. Her tablonun altında toplantının genel değerlendirmesi yer almaktadır.

Etkinlik Öncesi Bakış, incelenen mesleki gelişim etkinliğinin uygulamasından önce MÖT üyelerinin etkinliğe ve etkinliğin temasına ilişkin görüşlerinin alındığı odak grup görüşmesi verileriyle,

Etkinlik Süreci, MÖT üyelerinin etkinliği gerçekleştirdikleri sırada görüşlerinin alındığı odak grup görüşmesi, araştırmacı gözlem formu ve yansıtıcı notlar ses kayıtları verileriyle,

Etkinlik Sonrası Değerlendirme, etkinlik uygulandıktan sonra öğretmenlerin görüşlerinin alındığı odak grup görüşmesi ve araştırmacı gözlem formu verileriyle,

Genel Değerlendirme ise odak grup görüşmesi, araştırmacı gözlem formu ve yansıtıcı notlar ses kayıtlarıyla elde edilmiştir. Her etkinlikle ilgili her bir MÖT için karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

Her bir etkinliğe yönelik etkinlik öncesi bakış, etkinlik süreci ve etkinlik sonrası değerlendirme iki MÖT için aynı tabloda; etkinliklerin mesleki gelişim bağlamında etkililiğini belirlemeye yönelik genel değerlendirme ise tablonun altında sunulmuştur.

#### **3.4.1. Tiyatro Nasıldı? Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

“Tiyatro nasıldı?” mesleki gelişim etkinliği MÖT üyelerinin beraber bir tiyatro oyununu seçip daha sonra izlemelerine ve bu süreci değerlendirmelerine dayalı bir etkinliktir. Bu etkinlik sadece ZENN topluluğu tarafından uygulanmıştır.

Bu etkinliğin topluluk üyelerinin mesleki gelişim görüşlerine ilişkin bulgular etkinlik öncesi bakış, etkinlik süreci ve etkinlik sonrası değerlendirme olarak sunulmuştur. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.5’de “Tiyatro Nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.5. ‘‘Tiyatro Nasıldı?’’ Etkinliğine İlişkin Bulgular

Etkinlik öncesi bakış	Beklentiler	Sosyokültürel gelişim
		Mesleki gelişim
Etkinlik süreci	Oyunla ilgili çıkarımlar	Farklı bakış açılarının paylaşımı
		İş dışında paylaşım
	Eğitsel çıkarımlar	Kendine zaman ayırma
		Sosyokültürel paylaşım
		Etkileyici
		Aydınlatıcı
	İşbirliği	Semboller (adalet-midye kabuğu)
		Metaforlar (canavar- paraşüt)
	Katkılar	Temel düşünce- Adaletin önemi
		Çocukların (oyunun karakterleri) kurallara ihtiyacı var
Zorluklar	Öğrencilerin kurala ihtiyacı var	
	Kuralsız eğitim olmaz	
Öneriler	Adalet eğitimi verilmeli	
	Meslektaşlar arası bağ	
Etkinlik sonrası değerlendirme	Katkılar	Resmi olmayan ortamda paylaşım
		Mesleki gelişimin yanı sıra rahatlama
	Zorluklar	Genel kültür
		Bilim kültür sanat etkinlikleriyle beslenme
Öneriler	Öğrencilerle paylaşım/özendirme	
	Öğrencilere iyi örnek olma	
Zorluklar	Öneriler	Yok
		İzledikten hemen sonra toplanma
Zorluklar	Öneriler	Sonrasında üstüne sohbet etme
		Okul geneline yaygınlaştırma
Zorluklar	Öneriler	Etkinliği sınıfa taşıma

Tablo 3.5’de görüldüğü üzere topluluk üyelerinin tiyatro etkinliğine ilişkin görüşleri incelendiğine sosyokültürel etkinliklere karşı ihtiyaç ve istek duydukları görülmektedir. Bu tür etkinlikle iş dışında bir paylaşımında bulunmanın, farklı bakış açılarıyla öğretmenleri zenginleştirerek, meslektaşlar arasındaki bağı artırarak iş birliğine ve mesleki gelişime katkıda bulunacağı düşünülmektedir:

*‘‘Bir de biraz da dışarıda etkileşim içine girdiğimiz için birbirimizi daha yakından tanyacağız ve farklı yönlerimizi keşfetmiş olacağız diye düşünüyorum hem mesleki açıdan hem de sosyal açıdan.’’ Zehra*

*‘‘Özellikle sosyal açıdan. Bir de oyun sırasında öne çıkardığı ve dikkat ettiği noktalar farklı olabilir. Herkes aslında bunda kendini yansıtıyor. Aslında oyunda senin dikkat ettiğin nokta sende eksik olan bir şey. Bakış açısını görürüz herkeste.’’ Nesrin*

*‘‘İş dışında bir şeyler paylaşınca insanların birbirine bakış açısı gerçekten çok farklılaşıyor. Hiç samimi olmadığı biriyle aynı ortamda çalışmakla dışarıda da bir şeyler paylaştığın özelini açabildiğin insanlarla aynı ortamda çalışmak insanı çok rahatlatıyor. Ben o zaman işe gelir gibi gelmediğimi hissediyorum okula.’’ Nil*



Aynı zamanda öğretmenler günlük rutinlerinde bu tür sosyokültürel etkinliklere ihtiyaç duyduklarına fakat zaman ayırmada güçlük çektiklerine ilişkin şu ifadeleri kullanmışlardır:

*“Çok seviniyorum böyle bir şey yapacağımız için. Zaman bizim için gerçekten çok kıstlı. Hep beraber böyle bir aktivite yapacak olmak çok güzel. Bir araya gelip böyle kafamızı rahatlatacak bir etkinlik yapacağımız için mutluyum.” Zehra*

*“Dönemin başından beri bir şeyler yapalım edelim diyoruz. Hiç vaktimiz olmuyor gerçekten.” Nil*

*“Öğretmenlerin kesinlikle böyle etkinliklere zaman ayırması gerektiğini düşünüyorum” Eren*

*“Evet öğretmenlerin zaman ayırıp kendini böyle etkinliklerle beslemesi lazım farklı kaynaklardan. Hep ders anlat ders anlat o zaman robotlaşırız. Öğretmenlerin kültürel anlamda da kendilerine bir şeyler katarak sınıfta bunları paylaşması önemli diye düşünüyorum. Sınıfta bu oyundan bahsedebilirsiniz örneğin.” Nesrin*

Görüldüğü üzere tiyatro etkinliği öğretmenler arası sosyal bağı artırarak iş birliğini sağlaması ve öğretmenleri kültürel ve mesleki anlamda daha donanımlı hale getirmesi açısından verimli bir etkinlik olarak görülmektedir.

Tablo 3.5’de görüldüğü üzere etkinlik sürecine ilişkin bulgular oyunla ilgili çıkarımlar ve eğitsel çıkarımlar olarak ele alınmıştır. Uygulama süreci çeşitli açılardan katkılar sağlamıştır. Oyunla ilgili edebi analizler yapan topluluk üyeleri semboller, metaforlar ve oyunun temel düşüncesiyle ilgili paylaşımlarda bulunarak kültürel birikimlerine katkılarda bulunmuşlardır. Aynı zamanda oyundan elde ettikleri ana fikirleri ve kıssadan hisseleri okul ve sınıf ortamında ne açılardan kullanabileceklerini tartışmışlardır. Buna yönelik örnek bir kesit şu şekildedir:

*“Nesrin: Çok güzel yansıtmışlardı. Ben filmi de izlemiştim. Tiyatrosu böyle daha da bir insanı içine alan duygu seli oluşturuyordu. Yani işte o midye kabuğunu görmek. Onun adaleti temsil ettiğini birebir okuduğunuzda çok göremiyorsunuz.*

*Nil: Evet semboller çok iyi işlenmişti.*

*Nesrin: Semboller çok güzellerdi kesinlikle. Bir de kaç yaşında olursa olsun her insanın bir kurala ihtiyacı var. Yani Kuralsız disiplin olmaz. Kuralsız eğitim olmaz. Bunu çok net bir şekilde görebiliyorsun.*

*Nil: Hatırlıyor musunuz? Bir canavar diyordu devamlı. Orada canavar çok güzel bir metafordu bence.*

*Zehra: Korkularımızı kendimizin yarattığını gösteriyordu*

*Nesrin: Kendi korkularımız canavar da aslında.*

*Nil: Aslında zihnimizde yarattığımız olmayan bir şeyi anlatıyordu. Orada ağaca takılmış bir paraşüte uzunca bir süre birinci perde boyunca Hatta ikinci perdede de sürüyordu*

*Zehra: Önyargılarımız aslında. O kıramadığımız önyargılarımız.*

*Eren: Hatta o kendi korkularımızdan yarattığımız canavarı insanla karıştırılabilecek hale bile geldik yani. Karanlıktan çıkan bir şey. Bir insan. Onu bile canavar sanıp öldürmeye kalkındı.*

*Nesrin: Mesela çocuklarda bunun örneği eğitimde de var. İşte ben yapamam zaten şimdiye kadar matematikten 30 aldım. Yapamam gibi içinde yarattığın çaresizlik de bir canavar.*

*Nil: Evet. Öğrenilmiş çaresizlik. Bu da bir canavar aslında. Bazı çocuklar kendilerine hiç şans bile vermiyor.*

*Nesrin: Seni mahveden ve egonu da ele geçiren bir canavar.*

...

*Nil: Sen dedin ya (Nesrin'e) her zaman kural gerekli. Bir sembol olarak midye kabuğu için ne demiştin?*

*Eren: Adalet.*

*Nil: Adalet, bir anayasa gerekli her zaman için. Öteki türlü herkes içindeki iyiyi ortaya çıkaramıyor.*

*Eren: Kaos oluyor. İnsanoğlu yaratılışta iyi mi kötü mü yani bu da var. Aslına bakarsan hepsi çocuk 12 yaşında. 12 yaşında çocuk diyorsun baksan. Ama işte yaradılışı niyeti farklı.*

*Nesrin: Ama işte çocuk da olsa her şekilde kurala ihtiyacı var. Örneğın 02 yaşta kural vardır. Mesela rutin oluştururken uyku saati ile ilgili kural gereklidir. Her yaşta, ister bebek olsun kuralsız hiçbir kişiyi, hiçbir toplumu eğitemezsiniz.*

*Eren: Evet.”*

Tüm bu sürecin sonunda; öğrencilerin kurala ihtiyaç duyduğu, kuralsız eğitim olamayacağı ve öğrencilere adalet eğitimi verilmesi gerektiğı sonuçlarına ulaşıldığı ifadeler şu şekildedir:

*“Nesrin: Evet Kuralsız eğitim olmaz*

*Zehra: Adalet eğitimi vermemiz lazım. Çocukların önyargılarından sıyrılabilmesi için biz çocukları nasıl yönlendirebiliriz. Hani dediğı gibi Nesrin hocamın. çocukların “yapmam”ını “nasıl yapabilirim” e çevirebiliriz?*

*Nesrin: motive etmek gerekiyor.*

*Nil: Dikkatinizi çekti mi domuzcuk ismini taktıkları karakter deniz kabuğunu elinde bulunduruyor. O kurallara nasıl bağı bir bireydi aslında. İyi bir eğitim almış adalete inanan bir tek tipi temsil ediyordu ve Jack buna tam zıttaydı.*

*Eren: Kolayını yaptı. Birçok insan da günümüz insanında olduğı gibi kolayını seçti...”*

Tiyatro etkinliğinin sonunda MÖT üyeleri okul dışında resmi olmayan bir ortamda paylaşımda bulunmanın meslektaşlar arasındaki ilişkiyi güçlendirip işbirliğini artırdığını ifade etmişlerdir:

*“Zehra: Gayet güzeldi. O tiyatronun öncesinde buluştuk sohbet ettik. Ben çok ferahlatıcı bir etkinlik olarak gördüm açıkçası. Mesleki gelişimin yanı sıra sosyal olarak da katkıda bulundu bize.*

*Nesrin: Evet çok güzeldi. Ben çok eğlendim. Çok zevk kaldım. Hep böyle yapmak isterim. Okul dışında da bir yaşamımız var bunu görmek ve hissetmek çok iyi geldi bana.*

*Eren: Keşke yapsak hep... Ben kendimi daha rahat hissetmeye başladım bu etkinlikten sonra zümre odasında.*

*Nil: Evet bir zaman yaratıp bu tür etkinlikler yapmamız gerekiyor. Paylaşmalarımızın niteliği farklılaşıyor ve daha verimli oluyor bence.*

*Zehra: İlla bir zorunluluk olmasa yapsak hep”.*

Aynı zamanda bu tür bilim kültür sanat etkinlikleriyle öğretmenlerin kendilerini beslemesinin hem kendilerini rahatlatıp katkıda bulunacağını hem de uzun vadede kültürel birikimi yüksek öğretmenlerin öğrencilere daha çok fayda sağlayacağı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulguya yönelik örnek bir kesit şu şekildedir:

*“Nesrin: Şimdi genel kültürdür herhangi bir oyun, edebi bir oyun izlemek ve o edebi eseri daha önce hiç okumadıysa bir insan, ya da hiç görmediyse en azından ilk adımı atmış olur o eser ile ilgili.*

*Nil: Ben de öğretmenlerin sırf derslere girip çıkan, akşamları okul bitince kalan zamanında özel ders vererek bütün hayatını bununla kaplayıp bu tarz Bilim Kültür Sanat etkinlikleri ile beslenmesini çok yanlış buluyorum.*

*Nesrin: Kesinlikle bu açıdan besleyici bir etkinlikti.*

*Zehra: Bu tür etkinliklerle beslenmeyince ruhumuz eksik kalıyor. Ruhumuz eksik kalınca da öğrenciye o şekilde davranıyoruz. Yani mesela sadece ders vermeye yöneliyoruz. Öyle olunca da öğrenci birtakım açıklarını bizimle kapatamaz hale geliyor. Bir şey sorduğu zaman öğrenci, bir haber tavırda olmamız gerekiyor. Bunun için de bu tarz sosyal etkinliklerden her zaman (onların da sevdiği aynı zamanda, sadece tiyatro değil) takip etmeliyiz ki biz de onlara uyum sağlayabilelim. Özellikle gençlerle çalıştığımız için.*

*Nil: Evet mesela 11’lerde Erhan’ın masasında bu eser vardı. Bunun tiyatrosunu izledim bu cumartesi günü ben dedim. Şöyle bir 5 dakika bu eser ve tiyatro üzerine konuştuk çocuklarla. Pür dikkat çıt çıkarmadan dinledi hepsi. O an ben bir dilbilgisi konusu anlatsam*

*o sessizliği yakalamayacaktım buna eminim. Ama bununla ilgili konuştuğumda çocuklar beni pür dikkat dinledi. Çocuklarda bununla ilgili bir açıklık var.*

*Nesrin: Çocuklarda hayat deneyimi açıklığı var. Yani birisinden, yaşamış birisinden dinlemek her zaman çok güzel bir şey onlar için.*

*Nil: Çok hoşlarına gitti. Takip edelim bir dahakine biz de izleyelim hocam dediler mesela.*

*Zehra: Bir de bizi örnek aldıkları için bir örnek olmak için bence bu tarz şeyleri biz onlardan daha fazla yapmalıyız ki örnek olabilirim.*

*Nesrin: Dolayısıyla öğrenci profili de önemli. Bunu okuyan çocuk zaten o anlamda kendini geliştiren kültürel düzeyi yüksek çocuklardır.*

*Nil: Yani şimdi orada bir tanesi sadece okuyordu. Kalan 19 tanesi de bunu duymuş oldu. Bilgi yayılmış oldu*

*Eren: Ben kitap okumanın, tiyatro ve film izlemenin çok faydalı olduğunu düşünüyorum birçok açıdan. İzleye izleye ve okuya okuya empati yeteneğim benim gelişti. Birçoğumuzun belli sınırlar dışında çok bir Hayat tecrübesi olmadı. Çok farklı ortamlar görmedik. Bu yüzden bunları izleye izleye ya da okuya okuya ben bunları gördüm ya da işte bizler yaşadık. Bu sayede çocukların da içinde bulunduğu ya da bulunabileceği durumları anlayabilme yeteneğinin kendi kendine geliştiğini hissediyorum.”*

ZENN üyelerinin genel değerlendirmesinden hareketle bu etkinliğin öğretmeni ve uzun vadede öğrencileri geliştireceği, öğretmenler arasındaki informal ilişkiye katkıda bulunarak işbirliğini artıracakları sonuçlarına ulaşılmıştır. Mesleki öğrenme topluluğu bir ilişkidir. Topluluğun işbirliğini destekleyici iletişim normlarının ortaya çıkabilmesi için üyeler arasında ilişki kurulması gerekmektedir (Bryk ve Schneider, 2002). MÖT’ler bu ilişkiyi işbirliğini artıracak biçimde geliştirmeyi hedefler. Bu etkinlik öğretmenlerin arasındaki ilişki ve iletişimi olumlu yönde geliştirmiştir. Öğretmenlerin hem öğrencilere örnek olmak hem de kültürel sermayelerini artırmak için tiyatro izleme etkinliği elverişlidir.

## **“Tiyatro Nasıldı?” Etkinliğiyle İlgili Genel Değerlendirme**

Toplantının planlandığı saatte okul yönetimi tüm lise öğretmenleriyle kısa bir toplantı yaptı. Araştırmanın toplantısı ise öğle yemeğinden kalan 28 dakikalık sürede yapıldı. Nesrin, Zehra ve Nil hemen hemen aynı düzeyde paylaşım yaparken Eren daha az paylaşım yaptı. Eren tüm diğer üyelere göre en az paylaşım yapan üye idi. Kurumda ilk yılını çalışıyor ve ortamda yeni olması bu durumun sebepleri arasında olabilir. Öte yandan diğer tüm üyelerin deneyimi birbirine yakın iken Eren aralarında yeni katılan bir öğretmen olduğu için kendini yetersiz hissediyor olabilir. Konuşmalarına siz daha iyi bilirsiniz, benim sizlerden öğreneceğim çok şey var gibi cümleler ile başlıyordu.

Tiyatro etkinliğinde seçilen oyun verimli tartışmalara zemin hazırladı. Oyunun kaliteli olması ve eğitim ile bağ kurmaya açık olması etkinliğin derinliğini artırdı. Örneğin, tiyatronun teması tartışılırken öğrenilmiş çaresizlik, kural koyma gibi konulara değinildi. ZENN üyelerinin etkinliklere yönelik genel tutumu olumlu ve etkinlikleri zevkle yapıyorlar ve oldukça hevesli görünüyorlar. Tiyatro izliyorum etkinliği üyeler tarafından en ilgi çeken etkinliklerden biriydi. Yapılan çıkarımlar hem öğretmenleri kültürel anlamda beslemek hem de bu beslenmeden öğrencilerin faydalanmasını içeren derinlikteydi. Öğretmenlerin bu tür etkinlikler yapmaya daha çok ihtiyaç duyduğu belli idi. Herhangi bir konferansa katılmaktansa okul yöneticileri devlet tiyatrolarını takip edip öğretmenleri maliyeti düşük fakat kaliteli oyunları izlemeye teşvik edebilir. Böyle bir etkinlik yapmak özellikle genç öğretmenlerin oldukça ilgisini çekebilir.

Tartışmalardan ve gözlem verilerinden hareketle tiyatro nasıldı etkinliğinin MÖT uygulamasında topluluktaki sosyal bağları güçlendirebilecek bir unsur olarak ilk haftalarda uygulanabilecek etkili ve verimli bir etkinlik olduğu söylenebilir. Bir sonraki bölümde “Ortak ders planı hazırlıyoruz” etkinliği ile ilgili bulgular, yorumlar ve tartışmaya yer verilmiştir.

### **3.4.2. Ortak Ders Planı Hazırlıyoruz Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

Ortak ders planı hazırlıyoruz mesleki gelişim etkinliği MÖT üyelerinin iki kişilik gruplar halinde ortaklaşa ders planı hazırlayıp planı uyguladıktan sonra bu süreci değerlendirmelerine dayalı bir etkinliktir.

Bu etkinliğin mesleki gelişim bağlamında etkililiğine ilişkin bulgular etkinlik öncesi bakış, etkinlik süreci ve etkinlik sonrası değerlendirme olarak sunulmuştur. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.6’da “Ortak ders planı hazırlıyoruz.” Etkinliğine İlişkin Bulgular teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.6. “Ortak Ders Planı Hazırlıyoruz” Etkinliğine İlişkin Bulgular

		ZENN	BG
Etkinlik öncesi bakış	Beklentiler	Yararlı ve gerekli Yapılmalı Rota oluşturur Bilgileri tazeler İşbirliğini destekler Hedefe ulaşmayı kolaylaştırır Zaman kaybını önler	Yararlı ve gerekli Zorlayabilir Farklı sonuçlar yaratır
	Etkinliğin öğretmene katkısı	Fakındalık yarattı Yöntem ve teknik Bilgi paylaşıldı ve yayıldı Ders verimi İşbirliği	Fakındalık yarattı Yöntem ve teknik Geniş bakış açısı
Etkinlik Süreci	Öğretmenin etkinliğe katkısı	How to present language Gist reading tasks Presenting vocabulary within context	Kavramları örneklendirme Daha somut örnekler
	Öğretmenin alana katkısı	Yeni warm-up etkinlikleri Gramer derslerinde context	Yeni etkinlikler Disiplinler arası uygulamalar
Etkinlik Sonrası Değerlendirme	Katkılar	Planlama becerisi Zamandan tasarruf Etkili ve verimli dersler Deneyimleri paylaşma Yeni yöntemler öğrenme Bilgileri tazeleme	Planlama becerisi Disiplinler arası işbirliği Deneyimleri paylaşma Yeni yöntemler öğrenme
	Zorluklar	Zaman alıcı Fazladan iş yükü	Zaman alıcı Fazladan iş yükü
	Öneriler	Ayda bir rutin olarak uygulama	Öğretmenleri bu etkinlikle tanıştırma

Tablo 3.6’ da görüldüğü üzere MÖT üyelerinin yazılı ders planı hazırlamaya ilişkin görüşleri incelendiğinde; her iki toplulukta yapılmadığı halde yararlı ve gerekli olduğuna inandıkları sonucuna ulaşılmıştır. ZENN topluluğu ortak yazılı plan hazırlamayı işbirliğini destekleyici, zaman kaybını önleyici bir etkinlik olarak değerlendirirken BG topluluğu bu etkinliğin zorlayıcı olabileceğini ifade etmiştir. Bu bulgulara yönelik örnek ifadeler şu şekildedir:

*“Zehra: Hem öğretmen için hem de öğrenci için iyi olur. Daha planlı ve daha hedeflerimizi ve sonuçlarımızı bilerek yaklaşmış oluyoruz. Bence çok faydalı ve gerekli, plansız olmamak lazım.”*

*Nesrin: Dil öğretiminde ders niteliklerini belirlemek lazım. Çünkü sözel bir derstir. Girdiler çıktılar, dönütler nasıl? Ben bunu öğretebildim mi? Bir sürü faydası var. Çocukların öğrenip öğrenmediğini ders planı olan bir derste ancak anlayabilirsiniz. Tabii en çok öğretmene faydalı olur.*

*Eren: İşleri kolaylaştırıyor yani inanılmaz düzeyde. Dersi planlama ve o planı ders esnasında akılda tutmak ve uygulamak dersin daha kolay ve dolu geçmesini sağlıyor. İşleri planlayınca tıklar tıklar işliyor ders. Ortak yaptığımızda da karşımızdakinden yöntem öğreniriz aradaki farklar ortadan kalkar. Veliler hep bundan şikâyet ediyor ya.*

*Nil: Yazılı ders planı yapmak bize bir rota oluşturuyor aslında. Ne yapacağımızı görüyoruz. Önümüzü görmüş oluyoruz dersten önce. Öteki türlü plansız bir şekilde nereye savrulsa gidecek dersimiz.*

*Zehra: Tabi zaman kaybını da önlemiş oluruz. Zamanı etkili kullanabilme açısından da ders planı gereklidir. Mesela Nesrinle yaptığımızda bu planı daha kolay olacak iki kişi olduğumuz için bir de. Beraber hızlıca karar vermiş olacak nerede ne yapacağımıza ” (ZENN topluluğu)*

*“Ahmet: Olumlu olur bence ama zor olacak baya.*

*Belgin: Bence de. Değişik şeyler çıkmasını bekliyorum ben. Farklı fikirler alabiliriz*

*Ahmet: Zümreyle de oturup ders planı yapmıyoruz ki hiç . Çankaya Anadolu'da staj görürken oradaki hoca staj da dersi bana bırakacağı zaman önceden teneffüste sorardı nasıl anlatacaksın? Ne yapacaksın? Nereden gireceksin? Sen bir bana anlat bakayım falan yapardı oradaki hocalar.*

*Çınar: Evet böyle paylaşmak bakış açısı kazandırır aslında. Ders yoğunluğunda bunu yapmak zor olur yine de.*

*Ahmet: Bakış açısı farklılığı da olabilir branşlarımız farklı olduğu için.*

*Belgin: Bunu yaptığımızda anlaşılabilir olabilmenin mutluluğunu yaşayacağız. Demek ki anlattıklarım karşıya yüzde seksen yüzde doksan geçiyor. Bunu fark edebileceğiz.*

*Ahmet: Mesela biz bu yeni bu hafta geçeceğimiz konuya gelene kadar daha önceden çocuklara bilgiler yükledik ivmeyi gösterdik, sekmeyi gösterdik, enerjinin korunumu*



*gösterdik ama mesela Çınar'ın bunların hakkında hiçbir bilgisi yok. Sıfırdan yeni birine anlatıyormuş gibi plan yapacağız. Bu geliştirici olur ama zorlar.” (BG Topluluğu)*

MÖT üyelerinin ortak ders planı ile ilgili görüşleri incelendiğinde günlük rutinlerinde yazılı ders planı yapmadıkları görülmektedir. Her iki MÖT topluluğu üyeleri de yazılı ders planı hazırlamanın faydalarına değinmiş olsalar da farklı seviyelerde derse girme, fazla ders yükü ve zamansızlık ders planı hazırlamanın önündeki engeller olarak sıralanmıştır. BG topluluğu ZENN topluluğuna kıyasla Ahmet ve Çınar'ın ifadelerinde görüldüğü üzere ortak ders planı hazırlamaya daha çekinceli yaklaşmıştır. Bunun nedeni öğretmenlerin diğer bransa ait birlikte ders planı hazırlayacağı konuya ilişkin yeterli bilgiye sahip olmaması olabilir. Bu durum tedirginlik yaratabilir. Disiplinler arası çalışmalarda öğretmenlerin çalışacakları konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması ve aralarındaki işbirliğinin yeterli olmaması sorunlara yol açabilmektedir (Aladağ ve Şahinkaya, 2013). ZENN üyeleri Eren ve Zehra'nın ifadelerinde de görüldüğü üzere bu etkinliğin mesleki işbirliğini sağlama gücü önemli bir bulgudur. Öğretmen işbirliği öğrenci öğrenimini artırmanın en etkili yollarından biri olarak bilinmektedir (Honawar, 2008). Bu bağlamda etkinlik hem sınıf içi uygulamalara fayda sağla hem de öğretmenler arasında işbirliğini geliştirerek mesleki gelişime katlı sağlama potansiyeline sahiptir.

Etkinlik kapsamında hazırlanan ders planları uygulandıktan sonra Tablo 3.6'da görüldüğü üzere bu sürece ilişkin bulgular etkinliğin öğretmene katkısı, öğretmenin etkinliğe katkısı, öğretmenin alana katkısı olarak ele alınmıştır. Etkinlik, MÖT üyelerine yazılı ders planının faydalarına yönelik farkındalığın artması, yeni yöntem ve teknikler öğrenme, paylaşılan bilgi ve işbirliği ile ders veriminin artması ve bakış açısının gelişmesi gibi açılardan katkı sağlamıştır. Bu süreçte öğretmenlerin de etkinliğe ve alana katkıda bulunduğu görülmektedir.

ZENN topluluğunda okuma, dilbilgisi, kelime öğretimi alanlarında dil eğitime yönelik yöntem ve teknikler paylaşılırken BG topluluğunda kavramları örneklendirme ve bu örnekleri somutlaştırmaya yönelik paylaşımlar yapılmıştır. Sınıf içinde uygulanabilecek yeni etkinlikler ve disiplinler arası yürütülebilecek ders konuları hakkında fikirler ortaya konmuştur. BG topluluğunda bu durumu örnekleyen bir konuşma kesiti şöyledir:

*“Belgin: Ben kendimi biliyorum ama dışarıdan ne kadarım algılanıyor o noktada geri dönüşüm sağlanmış oldu. Derste başka ne yapabilirim konusunda hocam gördüğü*

*belgeselden bahsetti. Belgesel izlettirebilirsiniz demişti. Bir uzun maraton koşucusunun belgeseli*

*Ahmet: Hüseyin Bolt*

*Belgin: O bende bir ışık yaktı yani çok iyi oldu aslında. Dersin yelpazesi biraz daha geniş oldu. Yani eski klasik ders anlatımına kaptırıyor insan bir süre sonra ama farklı örnekler farklı tavsiyelerle biraz daha geniş açıdan ders anlatımı sağlanmış oluyor.*

*Çınar: Öyle değil mi yani çok farklı yerlere gidebildi dersler. Alanlar aslında o kadar birbirine yabancı değil yani o kadar uzak değil yani o görünüyor hakikaten fark ediliyor. Yani işte derler ya matematik çözmek için ilk önce Türkçenin iyi olması lazım falan hep böyle geyik yapılır ama aslında bir noktada doğruymuş belki de yani her dersin birbirine bir katkısı var.*

*Belgin: Evet sadece branş değil de öğretmenlik alanında birbirimize destek oluyoruz neyi daha iyi nasıl öğretebiliriz ya da bir durumla karşılaştığın zaman senin tepkin belki fazla olabilir arkadaşın o olay karşısında nasıl tepki gösteriyor hani onu örnek alabilirsin.”*  
*(BG topluluğu)*

Etkinliğin farklı bakış açılarının paylaşılmasına zemin hazırlayarak işbirliğini desteklemesine yönelik ZENN topluluğundan örnek bir kesit şu şekildedir:

*“Eren: Şimdi, programı açtım zaten ben. Eee güzel, mesela senin ilk başta yaptığın o benim aklıma gelmemişti, ben kendi hikâyemi anlatacaktım ‘simple past’ta ama sen sonda vereceğimiz hikâye ile alakalı bir onun o kelimelerini önce bir ‘reading’ yapıp sonra onunla ilgili kelimelerle alakalı bir hikâye yaratınca daha iyi oldu. Ben onu düşünememiştim mesela*

*Nil: Yani bir bütünlük oldu, bir plan yaptığımızda aslında derste bir bütünlük olması yani şöyle başta yaptığımız ‘warmer’ ile sonradan yaptığımız etkinlik ya da verdiğimiz ödev arasında bir bütünlük yakalamış olduk. Normalde yazılı bir hale dökmediğimizde bunu bazen bunu ben de kaçırabiliyorum.*

*Eren: Aynen*

*Nil: Yani mesela başta kafamıza göre bir o an aklımıza gelen bir işte giriş etkinliği ısınma etkinliği yapıyoruz. İşte sonra vereceğimizi veriyoruz en son başka bir şey veriyoruz. Hepsi farklı farklı yerlerden olmuş oluyor.*

*Zehra: Farklı bir bakış açısı da kazanmış oluyoruz. O an hiç aklıma gelmeyen bir etkinliği mesela arkadaşım söylemiş oldu. Aa böyle de olabilir hakikatten dedim.*

*Nesrin: Bir nevi yardımlaşma oldu aslında. Fikir alış verişi... Bir kere herkesin kendiyile birlikte getirdiği o bilgi birikimini paylaşıyor. Zaten hep aynı şeyleri öğretiyoruz. Her yıl aynı mesela aynı zamanları öğretiyoruz. Farklı yöntemle öğretmeni sağlıyor bu.*

*Eren: Örneğin o 'Diamond Game' mesela o çok güzeldi. Böyle şeyler çok güzel oluyor. Paylaşım kesinlikle bir gerekliliktir. Bunu anlamış olduk" (ZENN topluluğu)*

Her iki topluluk da sürece etkin olarak katılım sağlamış tüm üyeler süreçten faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgular oldukça önem taşımaktadır. Öğretmenler hem sürecin etkin bir parçası olarak ortak bir ürün ortaya çıkarmış hem de bu ürünü uygulamıştır. Daha sonra tüm bu süreci değerlendirmişlerdir. Öğretmen öğretim yöntem ve tekniklerini sorgulamış ve farklı teknikler üzerinde tartışarak ortak bir plan ortaya çıkarmışlardır. BG topluluğu başta oldukça çekinceli olmasına rağmen farklı bir branşla birlikte ders planı hazırlanabileceğini deneyimlemiş ve bu deneyimi olumlu olarak değerlendirmiştir.

Tablo 3.6'da katkılar, zorluklar ve öneriler başlıkları altında sunulan etkinlik sonrası değerlendirmede görüldüğü üzere deneyimleri paylaşarak ve işbirliği ile planlama becerisinin artması ve zamandan tasarruf, disiplinler arası işbirliği, etkinliğin katkıları arasında yer almaktadır. Beraber hazırladıkları planla derslerini işleyen topluluk üyeleri daha etkili ve verimli dersler işlediklerini belirlemişlerdir. Etkinliğin zorlukları arasında yoğun ders programı ve farklı, birden çok seviyede derse girdikleri gerekçesiyle zaman alıcı olması ve sürekli yapıldığında fazladan iş yükü olabileceği belirlenmiştir. Bunun yerine bilgileri ve işbirliğini taze tutmak ve aynı zamanda öğretmenler için külfet haline getirmeden belli aralıklarla bu etkinliğin uygulanması önerilmiştir.

ZENN topluluğu ayda bir bu etkinliği uygulamayı önerirken BG topluluğu öncelikli olarak öğretmenlerin bu ortak ders planı hazırlama etkinliğiyle tanıştırılması ve faydalarını

kendi gözleriyle görmelerinin sağlanmasını önermiştir. BG topluluğunun bu önerisini örnekleyen bir kesit şu şekildedir:

*“Ahmet: Böyle bir etkinliğin normal yaşantımızda yeri çok yok normalde. Böyle bir etkinlikte olmasak oturup yapacağımız yok başka bir arkadaşla ama bu etkinlikler güzel oluyor*

*Çınar: Bu etkinlik zaten yapıldığında eksikliği hissediliyor. Yapmazsan hiç böyle bir şeyden haberdar değilsin. Farkında bile değilsin Yani ya aslında bu da doğru yani böyleymiş demenin sebebi bu işe girince oluyor yani.*

*Belgin: Farkında bile değilsin neler yapabileceğinin. Benim önerim bununla diğer öğretmenlerin de tanıştırılması. Kimse görmeden bilemez ne kadar verimli olduğunu.*

*Çınar: Bir şey yokluğunda fark edilmez de bir kere gördükten sonra ya bunsuz nasıl yaşamışız durumuna geliriz ya aynı bunun gibi oluyor yani.” (BG Topluluğu)*

ZENN topluluğunun etkinlik ile ilgili değerlendirmesini ve önerisini örnekleyen bir kesit şu şekildedir:

*“Zehra: Bu etkinlik rutinlerimiz içinde olmalı ve çok önemli en önemli yere sahip olmalıdır. Mesleki paylaşım yaparak mesleğimizde ilerleyebiliriz bunu net bir şekilde görmüş olduk.*

*Nesrin: Bir de mesleki gelişimde rutine alınması gerekiyor. Bence bu tarz bir şeyler yapmak öğretmeni geliştiriyor ise neden yapılmıyor? Bunu bir sorgulamak gerekiyor. O yüzden bir rutin; ayda bir de olsa bu konuda bir rutin oluşturulmalı. Bütün okullarda bu böyle olmalı. Belki yapan da vardır ama bizim burada çok zamanımız olmadığı için biz yapamıyoruz.*

*Zehra: Evet*

*Eren: Bizde rutin buluşmalar var ama bizim bu buluşmalarımızdan bahsetmiyorum. Toplantılar var ya. Onlar toplantı oluyor daha çok. Yani bir bilgi paylaşımı olmuyor.*

*Nesrin: Evet toplantı şeklinde oluyor hep.*

*Eren: İşte neredesiniz. Kitapta nereye kadar geldiniz hangi konudasınız gibi paylaşımlar oluyor. Bundan ziyade dediğin gibi mesleki açıdan bizi geliştirecek nitelikte toplantılar olmuyor.*

*Anlık toplantılar oluyor yani böyle.*

*Zehra: hızlıca*

*Nil: hızlı evet.*

*Eren: Öğretmenliği geliştirmeye yönelik değil, takibe yönelik daha çok.*

*Nesrin: İçeriği kimse sorgulamıyor. Hep sonuçla ilgileniyorlar. Aslında içerik çok önemli. Ne anlatıyorsun, nasıl anlatıyorsun? Ders planı hazırlamak bunu sağlıyor baktığında*

*Zehra: Evet.*

*Nesrin: Yani okul öğretmene geliştirici hiçbir şey sunmuyor. Yani o ders gözlemleri dışında. Onda da dönüt çok fazla olmuyor. Gözlemler de çok sık olmuyor.*

*Nil: Evet ancak dönemde bir oluyor.*

*Zehra: Yani özellikle bir de Eğitim Fakültesi çıkışlı değilsek çok ciddi kaynaklardan faydalanmak gerekiyor.*

*Nil: Ama bu tarz bir toplulukla bunu sağlamamız mümkün olabilir değil mi?*

*Zehra: Evet kesinlikle.*

*Nesrin: Evet çok mümkün olur hem de. Çok fazla faydası oldu.*

*Zehra: Deneyimli deneyimsiz öğretmen bir şekilde birbirleriyle paylaşım içinde olursa karşılıklı olarak faydalı olur. Deneyimsiz öğretmenlerden de deneyimli öğretmenin öğreneceği şeyler olur.*

*Nil: Kesinlikle katılıyorum. Yeni neslin ulaştığı kaynaklar çok farklı.*

*Nesrin: Ben mütercim tercümanlık mezunuyum ama daha önce bu tarz bir uygulamaya katılarak çok şey öğrendim. Çünkü daha önce böyle bir şey yapıyordum. Eski*

*çalıştığım yerde kişisel gelişim, mesleki gelişim birimi vardı. Haftada bir neredeyse böyle şeyler yapıyordu. Orada çok şey öğrendim. Bana okul gibi oldu diyebilirim orada çalışmak.” (ZENN topluluğu)*

### **“Ortak Ders Planı Hazırlıyoruz” Etkinliğiyle İlgili Genel Değerlendirme**

BG topluluğunda yapılan mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenlere çok yabancı olması ve böylelikle yeni bakış açıları kazandırıcı olması, uygulamanın etki alanını artırıp çarpıcı sonuçlar ortaya çıkarabiliyor. Öte yandan ders yoğunluğu ve zamansızlık nedenleriyle bu yeni uygulamalar öğretmenler tarafından yeterince benimsenerek günlük rutinlerinde henüz yer alamıyor. Günlük koşuşturma ve sınavda başarılı olma kaygısı ne yazık ki her şeyin önüne geçerek etkinliklerin de etki alanını sınırlandırıyor. Bu etkinlikler mesleki gelişimi sağlamaya yönelik değil de öğrencileri sınavlarda başarıya götürme etkinlikleri olsaydı daha çok ilgi çekebilirdi. Burada öğretmenlerin önceliği günlük hedefler ve sınav başarısı olarak sıralanırken kendi mesleki gelişimine yatırım yapmak bu sırada çok arkalarda yer alıyor. Kendi mesleki gelişimine yatırım yaptığında öğrencilerin başarısının da bunun beraberinde geleceğinin bilincinin bu tür etkinlikler uygulanarak ve tanıtılarak uyandırılması etkili olabilir.

Örneğin, Ahmet yürütülen etkinlikte hazırlanan ortak ders planının tamamını, soru çözmeye daha fazla zaman ayırmak için, uygulamadığını söyledi. Derste yetiştirmesi gereken soru çözümleri olduğunu belirterek bu planı tamamen uygulamaya zaman bulamadığını söyledi. Hazırlanan ders planı sınıfta uygulama aşamasında gereksiz, zaman kaybı bir etkinlik olarak değerlendirildi. Bu plan 11. Sınıflarda derse giren sınav şartlarında bir öğretmen için ütöpik ve gerçek dışı olarak değerlendirilmiş olabilir. Dersinde gerçekten uygulayacağı bir plan yapması gerektiğinde ise sadece soru çözümünden oluşan bir dersi, araştırmanın bir etkinliği çerçevesinde sağlanan ders planı şablonuna oturtmak imkansız olacaktı. Çünkü sadece örnek sorular üzerinden işlenen bir derste sorular tahtaya yansıtılıyor veya yazılıyor. Sonra da çözülüyor. Anlamayan öğrenci varsa sorularını soruyor. Yoksa diğer soruya geçiliyor. Ne kadar çok soru çözülürse ders o kadar verimli görülüyor. Sonuç olarak böyle bir ders işleme sistemi içinde ders planındaki tek çeşitlilik sadece soru tipleri oluyor. Dikkat çekme, güdüleme, derse geçiş, yöntem ve teknikler bireysel ve grupla öğrenme teknikleri gibi taslak ders planında bulunan ders aşamalarının hiç birine bu tür bir derste ihtiyaç duyulmuyor.

Dolayısıyla yürütülen etkinlikte iyi gitmeyen, öğretmenlerin alışkanlıklarının kırılmamasıydı. Etkinlikte iyi gidenler ise öğretmenlerin farklı branşlardan meslektaşlarıyla işbirliği yaparak ders planı yapmayı bir alternatif olarak görmeleriydi. Farklı branşlarla işbirliği yaparak ders hazırlığı yapmak, yapılan dersleri zenginleştiren bir unsur olarak fark edildi.

BG topluluğunda ders planı şablonunu öğretmenlerle paylaştıktan sonra ortak saatte belirleyip bir araya gelip etkinliği yapmaları için araştırmacı biraz toparlayıcı görevi görmüştür. BG üyelerinin etkinlik uygulaması sürecinde farklı branşların öğretmenleri olmaları nedeniyle araştırmacı bir araya gelmeleri için önderlik etme ihtiyacı hissetmiştir. Bir önder olmaksızın farklı branşların öğretmenlerinin günlük ders yoğunlukları arasında bir araya gelip ortak ders planı yapmaları pek olanaklı görülmemiştir. Öğretmenlerin en büyük ve tek öncelikleri sınavlar ve öğrencilerin bu sınavlarda başarılı olmasıdır. Her öğretmen farklı bir branşa sahip olduğu için hepsinin ayrı sorumlulukları var; dolayısıyla hepsini ortak bir paydada buluşturmak pek kolay olmamıştır. Ortak ders planı yapmaları için araştırmacı rehberlik etmek durumunda kalmıştır.

ZENN topluluğunda etkinlik öncesi, uygulama süreci ve değerlendirme süreci oldukça verimli idi. Öğretmenler, yazılı ders planı yapmayı deneyimlemenin birçok faydası olduğunu ifade ettiler. Öğretmenlerin bu etkinlik üzerine yaptıkları değerlendirmelere biraz daha derinlik katmak için ortak ders planı hazırlıyoruz etkinliğinde öğretmenler beraber hazırladıkları dersi videoya kaydedip, beraber izleyebilirler.

Bir sonraki bölümde “Mikroöğretim” etkinliği ile ilgili bulgular, yorumlar ve tartışmaya yer verilmiştir.

### **3.4.3. Mikroöğretim Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

“Mikroöğretim” isimli mesleki gelişim etkinliği her bir MÖT üyesinin bir dersinin kayıt altına alınmasına, önce kendisi tarafından sonra da grupta izlenerek tartışılıp sürecin değerlendirilmesine dayalı bir etkinliktir.

Bu etkinliğin mesleki gelişim bağlamında etkililiğine ilişkin bulgular etkinlik öncesi bakış, etkinlik süreci ve etkinlik sonrası değerlendirme olarak sunulmuştur. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.7’de “Mikroöğretim” Etkinliğine İlişkin Bulgular teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.7. ‘‘Mikroöğretim’’ Etkinliğine İlişkin Bulgular

		ZENN	BG
Etkinlik öncesi bakış	Beklentiler	Kendine ayna tutma Yapılmalı Yararlı	Kendine ayna tutma Çekinceler var Yararlı olabilir
Etkinlik süreci	Etkinliğin öğretmene katkısı	Sınıf yönetimi farkındalığı Zayıf/ güçlü yön farkındalığı Öz değerlendirme becerisi	Sınıf yönetimi farkındalığı Zayıf/ güçlü yön farkındalığı Alan kullanımı
	Öğretmenler arası işbirliği	Ortak sorunlar Ortak çözüm arama Sınıf yönetimi konusunda paylaşım	Ortak sorunlar Ortak çözüm arama Sınıf yönetimi konusunda paylaşım
Etkinlik sonrası değerlendirme	Katkılar	Dersi değerlendirme İhtiyaçları fark etme Beden dilinin etkilerini fark etme Özgüven geliştirme Yeni yöntem ve teknik arayışı Ders kitabı ve programa yönelik farklılık	Dersi değerlendirme İhtiyaçları fark etme Beden dilinin etkilerini fark etme Öz değerlendirme becerisi
	Zorluklar	Teknik gereklilikler Öğretmen tedirginliği Sınıf yönetimi	Teknik gereklilikler Öğretmen tedirginliği Sınıf yönetimi
	Öneriler	Rutin olarak uygulama Kalabalık olmayan sınıflarda uygulama	Rutin olarak uygulama



Tablo 3.7’de görüldüğü üzere ‘Mikroöğretim’ etkinliği öncesine ilişkin bulgular incelendiğinde MÖT üyelerine göre kendilerine bir çok açıdan ayna tutacak bir etkinlik olarak ele alınmıştır. Bu etkinliğe ders videolarını kaydetme sürecine yeterli depolama alanı bulma ve öğrencilerin dikkatlerini dağıtması nedenleriyle BG topluluğu tarafından çekincelerle yaklaşmıştır. Her iki MÖT de etkinliğin öz değerlendirme fırsatı sunması nedeniyle etkinliği yararlı olarak değerlendirmiştir.

Aşağıda her iki MÖT üyelerinin de mikroöğretim etkinliği öncesi bakışlarını yansıtan örnek diyaloglara yer verilmiştir.

*“Çınar: Benim bu tür şeyler hiç hoşuma gitmiyor. Ben videoda sesimi falan bile hiç beğenmem Hele hele bir de izleyeceğim bunda bir de sonradan. Bir daha o hareketlerin hiç birini yapamam yani rahat hareket edemem yani sınıfta.*

*Ahmet:İki yönlü olur. Bir akademik olarak kendini eleştirirsin o çok güzel olur. İkincisi mesela şöyle düşünenler olabilir (gülerek) ya oradan çok şişman çıkmışım falan. Kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Ama güzel olur akademik olarak neyi nasıl aktardığını o anda kurduğun cümleleri daha sonradan dinleyip, hani bunu burada mı anlatsaydım falan güzel bir değerlendirme olurdu yani.*

*Belgin: Kendimizi teşhis etmemize yarayacak bir çalışma olacak ondan sonra tedaviye geçeriz diye düşünüyorum. Mesela öğretmen birçok şeyi bunu ben böyle mi yapıyormuşum böyle miymiş falan diyecek yani kendisi izledikten sonra aslına bakarsan güzel bir uygulama Çınar. Ben bir tek öğrencilerin dikkatinin dağılmasından korkuyorum.*

*Hasan: Bir denetim zoru ile değil de öğretmenin kendisini görmesini sağlar. Biz bazen kendimizi görmüyoruz.*

*Ahmet: Evet o doğru*

*Belgin: Görmüyoruz*

*Hasan: Ne yaptığımızı ne söylediğimizi fark etmiyoruz Veya o dersteki metot ile ilgili nasıl bir yaklaşımda bulunduğumuzu sınıfta sıkılan çocuklar mı var? Acaba derse katılmayanlar mı var? Onları falan da görüyorsun.*

*Ahmet: Hatta şunun örneğini vereyim. Ben mesela bazen elimde kalemler varken şunu yapıyorum (eliyle gösterir) kalemleri elimde karıştırıyorum. Çocukların bazıları bu rutin seslere tik olurlar ya çocuk da artık hocam şunu yapmayın artık diyor. Farkında bile değilim onu yaptığımın buna benzer daha birçok bir şey yapıyoruzdur aslında ama görmek açısından güzel olur bu etkinlikle.*

*Çınar: Olumlu ve olumsuz yönleri tespit etmek, teşhis tespiti en uygunu o aslında. Nasıl çekeceğiz bir de benim telefonda falan yer olduğunu sanmıyorum”*

*Ahmet: Evet ya o konuda biraz teknik destek gerekebilir bak. Nasıl yapacağız nereye kaydedeceğiz.” (BG topluluğu)*

Bu diyalogda da görüldüğü üzere Çınar bireysel sebeplerle etkinliğe karşı çekinceli bir tutum sergilemiştir. Belgin ise öğrencilerin dikkatlerinin dağılacığından endişe duymuştur. Dersi kaydetmek için yeterli depolama alanı ile ilgili endişelerini ise Ahmet ve Çınar dile getirmişlerdir.

ZENN topluluğunun etkinlik öncesi beklentilerini örneleyen bir kesit şu şekildedir:

*Nesrin: Ben hiç böyle bir şey yapmadım daha önce. Başkalarını gözlemledim ve başkaları da beni gözlemledi. Kendi kendimi videoda hiç görmedim yani. İstiyorum aslında kendimi görmek. Kendi hatasını insan en çok kendisi görür.*

*Zehra: Dersteyken bazen gelip fotoğrafımızı çekiyorlar mesela. Oradayken bile sonradan baktığında bu ben miyim diyorum. Bir yabancılaşıyorsun kendine. O anda senin o sınıfın lideri konumunda bulunman bile bir garip geliyor. Bazen komik geliyor. O yüzden izlemek bence güzel olacak. Bir de anlatış tarzımıza bakmış oluruz.*

*Nesrin: Sonra birbirimize de o videoları izletebiliriz.*

*Nil: Mesela şöyle olabilir.. videolarımızı izledikten sonra başkasının izlemesini istemeyebiliriz. Öyle olursa izletmeyiz. (gülerek) Onu sonra tartışırız, ucu açık kalsın bence şimdilik. Kendimi izlemek çok büyük yenilik olacak kendi başına. Kendi kendimizi değerlendirme fırsatımız çok olmuyor bu açıdan çok kıymetli bence.*

*Eren: Yani ben açıkçası.. Bu bir cesaret meselesi... İnsanın kendisiyle yüzleşmesi biraz zor olur ya.. Tuhaf olacak bir kere benim için ben bunu biliyorum. O videoyu çekerken de böyle bilmiyorum yani arkada bir x kişisi oturuyormuş gibi olacak benim için.*

*Nesrin: Aslında keşke gizleyebilsek o kamerayı. Öğrencilere de biraz değişiklik olacak. Dikkatleri dağılabilir.*

*Eren: Merak ediyorum. Yani ben kendimi hiç izlemedim. Mesela geçen gün Zehra ve Nesrin benim dersimi gözlemleyip bana geri bildirim verdiniz. Ondan çok daha farklı olur yani.*

*Murat: Bazı noktalarda belki daha yararlı bile olur çünkü kendi kendini tespit ediyorsun.*

*Eren: Evet daha yararlı olabilir.*

*Murat: Kendi problemlerini kendin daha iyi bilirsin. Gözlemledikten sonra bunu yapmam lazım bunu yapmamam lazım gibi sonuçlara varırsın. Mesela başkasının söyleyeceği şeyler benim üzerimde bu kadar büyük bir etki yaratmaz. Demek ki o öyle yapıyor ben böyle yapıyorum derim. Ama ben kendi yaptığım bir şeyi böyle direkt olarak görürsem. Ya da sınıfta o an bunu yapmışım ama çocukların çok da hoşuna gitmemiş. Ya da ben neden böyle bir şey söyledim. Veya bunu eksik yapmışım diyebildiğim zaman ben kendimi tamamlarım. Başkasının bunu yapabilmesi çok mümkün olmayabilir. Bu egoistlik değil. Bence hiçbiriniz başkasının söyleyeceklerinin kendini değerlendirme kadar etkili olacağını düşünmezsiniz. Ama insan kendini tamamlamak kendini geliştirmek her zaman ister. Birinin seni izlemesindenense kendi kendini izlemek daha faydalı olur.*

*Zehra: Bizi olumlu biçimde geliştireceğini ve tamamlayacağını düşünüyorum bu etkinliğin.*

*Eren: Kendinle yüzleşme sağlayacak*

*Nesrin: Eğitim üzerine sohbet etmek işyerinde çok yaptığımız bir şey değil. Zaten iş yerinde olması gereken koşturmaca sınav hazırlığı değerlendirmesi ancak onları konuşuyoruz. Ancak dersinize yetişiyoruz. Seminer döneminde bile bunları konuşmuyor insanlar.*

*Eren: Boş olduğumuzda da sınav falan okuyoruz. Bize fayda sağlayacak bir etkinlikte bulunmuyoruz.” (ZENN topluluğu)*

Bu kesitte de görüldüğü üzere Nesrin, kameranın sınıf içinde öğrencilerin dikkatini dağıtabileceğini dile getirmiştir. Topluluğa bu etkinlikle birlikte dâhil olan Murat kendini izlemenin değişim ve gelişim yaratmada bir başkasının yapacağı gözlemden daha etkili olabileceğini ifade etmiştir. Eren etkinliğin birçok açıdan kendine ayna tutacağını ifade ederken Zehra kendini izlemenin biraz garip hissettirebileceğini fakat olumlu açıdan geliştireceğini belirtmiştir. Nil kendini değerlendirme fırsatı sunmasının etkinliğin en çarpıcı yönü olduğunu ifade etmiştir. Nitelikli mesleki gelişim etkinlikleri öğretmenlerin bireysel özelliklerini ortaya çıkarma fırsatı sunar. Öğretmenlere özerklik ve seçim şansı tanır (Putnam ve Borko, 2000). Bu bağlamda mikroöğretim öğretmenlere öz değerlendirme fırsatı sunarak bireysel özelliklerini fark etmelerini sağlar. Aynı zamanda uygulama aşamasında öğretmen etkinliğin sürecini dilediği gibi planlama özerkliğine sahiptir. Bu etkinliğe hazırlık aşamasında üyeler kendi belirledikleri kıstaslara göre kendilerini hangi sınıfta çekmek istediklerini planlamışlardır.

Topluluk üyeleri sorun yaşadıkları sınıflarda kendilerini kaydetmenin daha fazla fayda sağlayacağını belirtmişlerdir. Murat ise bir kendini iyi hissettiği bir de iyi hissetmediği sınıfta kaydetmenin ve daha sonra bu iki kaydı birbiri ile karşılaştırarak izlemenin etkinliğe farklı bir boyut kazandırabileceğini tavsiye etmiştir. Bu bulguları örnekleyen bir kesit şu şekildedir:

*“Zehra: Benim IID hariç hepsi olur.*

*Nil: Aslında kendimizi zorluk çektiğimiz sınıfta kaydedip de izleyebiliriz. Ben ne yapıyorum, bu sınıfta neye dönüşüyorum diye kendini eleştirel bir gözle de izleyebiliriz.*

*Nesrin: Doğru söylüyorsun aslında. En çok buna ihtiyacımız var.*

*Nil: Değil mi? Çünkü burada amaç kendinizi geliştirmek. Belki ben de kendimi 9larda kaydetmeliyim ve kendimi izlemeliyim. Herhangi bir sınıf yönetimi sorunu yaşadığımda o anda tam olarak ne yapıyorum görebilirim.*

*Murat: Aslında bunu 2 saat mi yapsak. Örneğin bir kendini en iyi hissettiğin sınıf, bir de en kötü hissettiğin sınıfta kaydederek aradaki farkı gözlemleyebiliriz. Aradaki farkı bulup bunun üzerine çalışmak faydalı olmaz mı?” (ZENN topluluğu)*

Her iki MÖT üyeleri de mikroöğretim etkinliğinin mesleki gelişime katkıda bulunacağı beklentisindedir. Öğretmenin kendini değerlendirmesi sonucu iyi yönlerin ve eksikliklerin farkına varma, bu etkinlikle ilgili gelişime yönelik önemli geribildirimlerdir. Öğretmenlerin yeterli depolama alanı bulamama veya sınıfa kamera koymanın öğrencilerin dikkatini dağıtacağına yönelik kaygıları uygulama aşamasında cep telefonlarının sınıfın arkasına yerleştirilmesi çözümüyle kısmen ortadan kalkmıştır. ZENN topluluğu üyelerinin her biri bazı sınıflarda kendilerini gerçekten iyi hissetmediklerini ve bu tür bir etkinliğe ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir.

Mikroöğretim etkinliğinin uygulama sürecine yönelik bulgular etkinliğin öğretmene katkısı ve öğretmenler arası işbirliği olarak ele alınmıştır. Tablo 3.7’de sunulan bu bulgulara göre her iki MÖT’te sınıf yönetimine yönelik farkındalık geliştirmiştir. Uygulama sonrası yapılan paylaşımlarda topluluk üyeleri sınıf içinde yaşadıkları sorunların ortak olduğunun farkına varıp aydınlanma yaşamışlardır. Sorunları sadece kendilerinin yaşamadığını görmek öğretmenleri bir nevi rahatlatmış ve ortak olarak çözüm önerileri getiren üyeler olmuştur. Aynı sınıflarda derse giren veya sınıf/öğrenci hakkında bilgi sahibi olan üyeler birleriyle sınıf yönetimi uygulamalarını paylaşmış, fayda gördükleri uygulamaları tavsiye etmişlerdir. Bunu örneklendiren bir kesit şu şekildedir:

*“Eren: Ben 10 D'deki çektiğim ders ile yüzleşmek istemedim. Ders gibi değil de oradaki öğrencilerin tutumu yani.*

*Murat: Orada rehberlik yapıyorsun bir nevi zaten. Ders işlemekten daha çok.*

*Eren: Bu rehberlik de bir yere kadar işe yarıyor.*

*Nesrin: Benim öyle çok hissettiğim sınıf çok zaten. Seviye olarak daha doğrusu yani. Bir de şöyle çocuğun öğretmene karşı duruşu öğretmen yokmuş ya da sıradan bir insanmış gibiyse ben motivasyonumu yitiriyorum. Nasıl bana böyle davranabiliyor? Nasıl bir eğitim vermişiz de bu çocukları yetiştirememişiz, diyorum.*

*Nil: Evet.*

*Nesrin: Ve burada tekim ben. Tek başına kalmış hissediyorum. Burada herkes eğitimci öyle değil mi? Biz bu çocuğu müdürüyle, müdür yardımcısıyla nasıl yetiştiremiyoruz da öğretmene bu şekilde davranıyor.*

*Nil: Nasıl böyle davranıyor biliyor diyoruz.*

*Eren: 10 D'de ben tam olarak böyle hissediyorum işte.*

*Nesrin: Bu tür sınıflarda yönetsel destek almak ve müfredatı bayağı yumuşatmak gerekiyor. Müfredata sadık kalıp ders işlemeye çalışıldığında film tamamen kopuyor*

*Nil: Evet bu kurlara seçilen kitapların çok ağır olması çocukların ilgilerini tamamen yitirmelerine yol açıyor”*

*Zehra: 11D'de bir saygı problemi yok mesela. Sadece çocuklar yok orada.*

*Nil: Orada sadece ideal bir ders işleyemiyorsun.*

*Eren: Orada akademik bir kaygı yok.*

*Murat: Orada ders anlatacağın biri yok.*

*Zehra: Ona rağmen yine de kelime falan öğreniyorlar. Bazen kitap açıyorlar en azından.*

*Nesrin: Çocukları değiştirmeye çalışmak ve iki haftada bir böyle ciddi konuşmalar yapmak gözlemlediğim kadarıyla işe yarıyor. Ama uzun vadede, bunu yapmaya başladığımdan beri biraz daha sakin davranmaya başladılar. Benim onlarla ne yapmaya çalıştığımı biraz daha anladılar. Ama zaman çok yavaş ilerledi bu süreçte. Çünkü tekim ben.*

*Nil: Çünkü aynı dili konuşan başka birisi yok senle.” (ZENN topluluğu)*

BG topluluğu üyelerinden Çınar bu etkinliği yapmak istememiştir. Buna rağmen toplantı esnasında katkılarda bulunmuştur. Topluluğun diğer üyeleri bu etkinlikle, daha önce fark etmedikleri yönlerini fark ettiklerini ifade etmişlerdir. Bu ifadeleri örnekleyen bir diyalog şu şekildedir:

*“Ahmet: Güzeldi. Ben çok beğendim. Bu defa ses tonumu bu şeyi iyi kullandığımı gördüm yani inişler çıkışlar ve 11 C sınıfı olmasına rağmen ki 11 C sınıfının hakikaten çok sıkıntılı öğrencileri var hepiniz biliyorsunuz.*

*Çınar: Yakalamışsın çocukları*

*Ahmet: Aynen; sınıf yönetimini yapabilmek ondan sonra o inişleri çıkışları dikkati toparlamak, gelen soruları diğerlerinin dikkati dağılmadan cevaplamak falan güzeldi. İyi yapmışım falan dedim izledikten sonra. Bir de ben dolapların en arkasına koydum, ben de çekildiğimi hatırlamayayım diye 5. dakikadan sonra unuttum gittim zaten rahat oldu yani benim için*

*Belgin: Ben de dersten sonra neden bu kadar çok yorgun olduğumu fark ettim. Gerçekten bayağı bir efor sarf ediyormuşum meğerse derste*

*Çınar: Geziyor musun o yüzden mi?*

*Belgin: Tahtanın önünde hareket halindeyim sürekli ve sürekli öğrencileri kontrol ediyorum. Gözümünden kaçan bir öğrenci olmuş orta sıranın 3. sırasındaki bir öğrenciyi görmemişim yani onu fark etmemişim nedense; hiç ona bir soru yöneltmemişim. Kendimi tekrar izlerken onu fark ettim. Demek ki o sıra benim için bir kör nokta onu fark ettim. Çok dersten uzak olan bir grup 9-c sınıfı ama işte hocamın dediği gibi ona rağmen iyi toparladığımı, dikkatlerini çektiğimi fark ettim. Kendimi kendi algıladığımın dışında farklı özelliklerimin olduğunu da görmüş oldum. Aslında ne kadar çok çaba harcadığımızı fark ettim, öğrensinler dikkatlerini bize yöneltsinler, farkındalık kazansınlar diye.*

*Çınar: Garip bir heyecan oluyor zaten orada bir şey anlatmaya çalışmak hakikaten yıllar önce bana bir öğrencim demişti; çok önemli bir konu anlatıyorum, böyle, anlattım, anlattım, öğrenci bana şunu sordu. Hocam niye bu kadar bağıırıyorsunuz? Hakikaten bir baktım boğazlarım ağrımış. Dedim niye hakikaten bu kadar çok bağıırıyorum? Konu önemli diye heyecanlanıyoruz sanırım” (BG topluluğu)*

Mikroöğretim uygulaması etkinliğinin değerlendirilmesine yönelik bulgular; katkılar, zorluklar ve öneriler olarak ele alınmıştır. Her iki MÖT ortak olarak dersi değerlendirerek ihtiyaçları fark etmelerini sağlaması ve beden dili kullanımının önemini fark ettirmesi açısından etkinlikten faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Bunu örneklendiren ifadeler şu şekildedir:

*“İnsanı şey yapıyor...evet ben biliyorum çok fazla çok hızlı gittiğimi derste çok ard arda soru çözdüğümü. Bazen ‘Hocam bir dakika ben yazamadım.’ deyip çocuk isyan ettiği de oluyor ama onu net görmeden fark edemiyordum. Ya bu da biraz uyuşukluk yapıyor*

*yazmıyor falan diye düşünüyordum ama hakikaten hızlı gidiyormuşum yani.” Ahmet (BG topluluğu)*

*“İnsan kendisini objektif olarak değerlendiriyor. Yani kendinden bağımsız videoya aldığı kişi kendinden bağımsız bir öğretmen sen öğrenci olsaydın farklı ne olmasını isterdin, gözüyle bakıyorsun. Hızlı mı gitti, yavaş mı gidiyor? Ses tonunu fazla ya da düşük ya da yeteri kadar alan bilgisi veriyor mu vermiyor mu hep bunları değerlendirmemizi sağladı. Kendimize ayna oldu yani. Problemler bir öğrenciye nasıl yaklaşmışım mesela Ya da dinlemeyen bir öğrenciye ne demişim. Ama çok iyi oluyor gerçekten yani dışarıdan kendine bakıyorsun” Belgin (BG topluluğu)*

*“Ben korkuyordum açıkçası çünkü zayıf yönlerimin olacağını biliyordum. Bunları düzeltememekten korkuyordum. İnanılmaz ölümcül hatalar yapmadığımı gördüm. Kendimi dışarıdan görmeyi sevdim aslında. Hiç korktuğum gibi olmadı. Öğrencilerle olan iletişimimi inceledim.” Eren (ZENN topluluğu)*

*“Kendini görüyorsun mimiklerinin jestlerini. Çocuklar üzerinde yarattığın etkiyi görüyorsun. O nedenle geri dönüşü çok güzel, yüksek olan bir etkinlik oldu benim için. Başta güler yüzlü derse girdiğimi, ama bunun çok güzel sürmediğini gördüm (gülüşmeler) çünkü ergenlik döneminde çocuklarla çalışmak zor. Bu beni çok strese sokuyormuş. Beden dilimde hep onu okudum. Beden diline odaklanabiliyorsunuz izlerken. Mesela bunları düzeltebilirim şimdi. İstedikim gibi kendimi kontrol edebilirim” Nesrin (ZENN topluluğu)*

*“Benim açımdan da dışarıdan gözlemlemek çok iyi oldu. Bir an önce bir şeyler yapmaya çalışmışım. Karakterimin getirdiği sabırsızlık özelliğime dışardan bir gözle daha iyi bakmış oldum. Ders içerisindeyken bunu anlayamıyorsun çünkü. Ama karşıdan böyle baktığında bir an evvel o dersi verme isteği içinde olduğumu gördüm. Bunun gibi birtakım olumsuz özelliklerini keşfettim. Olumlu özelliklerimi de keşfettim. Bizim açımdan iyi oldu. Ara ara yapılabilir yani böyle bir etkinlik.” Zehra (ZENN topluluğu)*

*“Ben de Zehra ile hemen hemen aynı şeyleri gözlemledim kendimde galiba. Çok tez canlıyım. Dersin basamakları ve etkinlikler arası geçişlerde ki acelem ilk başta gözümü çarptı. Arkada bir öğrenci belli ki bir şey ortaya çıkarmış ve bunu tüm sınıf arkadaşları ile ve benimle paylaşmak istiyor. Öğrenciye ha tamam diyorum. Orada aslında ne dediğini ben onun tam olarak duymadım. Videoyu izleyince anladım etkinliğini göstermek istediğini. Güzel bir şey yapmak istiyor çocuk aslında. Onu orada göz ardı ediverdim mesela. Ders*



*içinde bu aceleci yönümü ve yavaşlayıp daha öğrencilere dönük olmam gerektiğini fark ettim ” Nil (ZENN topluluğu)*

ZENN üyesi Eren bu etkinliğin özgüvenini geliştirdiğini şu şekilde ifade etmiştir.

*“Ben iki kere kaydettim kendimi. İkincisinde daha kendime güvendiğimi gördüm. Bakın bir izleyin isterseniz.” Eren*

Etkinliğin beden dilinin etkili kullanımına yönelik farkındalığın artması ile ilgili katkıları Nesrin ve Nil tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

*“Nil: En azından hani kendimizde bir değişim yapabiliriz. Beden dilimizi gözlemleyip, iyi yönde değiştiresek bile bu bir kârdır.*

*Nesrin: Vücut dilimizi kesinlikle düzenlemeliyiz. Daha rahat, daha sevecen, daha güler yüzlü espri yapan biçimde değiştirmeliyiz.*

*Nil: Beden diline odaklanmak alan kullanımına da dikkatimi çekti. Daha çok sınıfta gezen bir öğretmen olarak düşünürdüm kendimi. Belki ödev kontrol ettiğim bir ders diye böyleydi ama bilmiyorum hep bilgisayarın başındaydım. Hiç aralara gitmiyorum böyle. Bir tek bir öğrenci konuşma etkinliği yaparken eşi olmadığı için onun yanına gitmişim. İki kere onunla etkinlik yapmak için yanına gidiyorum. Onun dışında hep önündeyim. Şaşırdım kendime. Beklemiyordum bunu görmeyi.*

*Nesrin: Öğrenciler işte daha esprili, vücut dilini daha çok olumlu biçimde kullandığın örneğin onlara act out yaptığım şeylere çok ilgi duyuyorlar. Mesela taklit yapıyorum bazen. Çok gülüyorlar, kendilerini yansıtıyorum o da işe yarıyor. Bunları artırmam gerektiğini not ettim.”*

Verilen ödevlerin kontrol edilmesi sürecine yönelik üyeler arasındaki fikir ayrılıkları ve zaman alıcı bu sürece yönelik yeni yöntem ve teknik arayışlarını örneklendirin bir kesit şu şekildedir:

*“Nil: Mesela ben derse başlarken başlangıçta ne yapacağımızı özetleyerek başlamışım. (dersin başında öğrencilere dersine işleyeceğini özetlediğinden bahsediyor) Bu güzel bir şey. Çünkü planın ne olduğunu bildirmek çocukları rahat alana çekiyor. Bundan*

sonra bir warm up etkinliği yapıp, onları biraz daha derse hazırlayabilirim. Ama dediğin gibi (Zehra'ya dönerek) hızlı hızlı derse başlamışım.

“Nesrin: Dersin en başında genelde ödev kontrolü ile başlıyoruz. Ödev kontrol ederken mesela, ödevi çok hızlı kontrol etmen gerekiyor. Yoksa dersin en başında sınıflar dağılıyor. Yaptı yapmadı diye tek tek bakıyorsun çünkü. O çok dağıtıcı bir etkinlik. Orada başka bir yöntem bulunabilse keşke mesela.

Eren: Yapmayanlar elini kaldırsın. (Nesrin'e öneri olarak söyler)

Nil: Ders başlangıcı ile ilgili.. Ama o işte çocuk böyle bir yöntemle alışkın olmadığı için orada dürüstlüğüne her zaman da güvenemezsin. (Erenin önerisine cevap olarak)

Nesrin: (Eren'e sorarak) sen yapanlar el kaldırsın mı diyorsun?

Eren: Evet. 9'larda öyle yapıyorum mesela.

Nesrin: Ee? (oldukça şaşırarak)

Eren: Hocam yapmadıysak ne olacak diyorlar. Yapmadıysanız kendinize yapmadınız diyorum. Ödevi kendinize yapıyorsunuz arkadaşlar diyorum.

Nil: Eğitimde rahat modeller (nükteli bir şekilde)

Eren: Kasmiyorum çok fazla.

(Nesrin onaylamayarak güler).

Eren: Herkes açıyor kitabını. (sınıf sıra düzenini kabataslak, kağıt üzerinde göstererek) bak bir şurada geziyorum, bir şu sırada geziyorum. (arka arkaya sıralanan öğrenci masaları boyunca yürüdüğünü gösterir) Bakıyorum zaten yapmayanlar orada çıkıyor.

Nesrin: İyi de yapan da mesela nasıl yapmış. Örneğin true/false sorularını yaparken, cevabı nerede bulduğunu göstermek için kelimelerin altına çizmiş mi, yanına kelimesini yazmış mı? Nereden belli bir arkadaşından bakıp da kitabına geçirmedeği? O da kendine, o da kendine.

Eren: Yani şimdi 15 yaşında çocuk. 16 yaşında birey yani bu.

*Nesrin: Ama mesela sen onun çetelesini tutup, ailesini aradığında. Ailenin zoruyla da yapıyor. Bir şekilde yapıyor. Ama sokma akıl 3 gün gider diyorsan tabii ki orada haklısın. Ama birazcık buradan müdahale gerekmiyor mu sence yine de?*

*Eren: Ya gerekiyor orada bu sorumluluğu biraz öğrenciye...(duraksar) silah zoruyla öğrenciye ben ödev yaptırمام.*

*Nesrin: Öğrenciye öğretemezsin evet ama...*

*Nil: Yine de kural ama.. Burada silah yolu değil de kural gerekli sanki.. Ama kuralsızlık da çok yayıyor bu yaştaki çocuğu. Burada biraz Nesin öğretmene katılıyorum ben.*

*Eren: Ödev yapıyorlar.*

*Nil: Yapıyorlar mı?*

*Eren: Ama D kurunda bu geçerli değil tabii. Çocuk ödevlerini geçen seneden yapılmış kitap satın alarak yapmış oluyor.*

*Nil: Tabii canım. Başarabilen çocuk, yapmaya daha çok istekli oluyor” (ZENN topluluğu)*

Bu örnekte görüldüğü gibi, ödevlerin kontrol edilmesi gibi öğretmenlerin günlük rutinlerinde önemli bir yer tutan konu tartışılmış ve çözümler aranmıştır. Öğretmenlerin çözüm aradıkları bir diğer önemli konu ise müfredatın ve ders programının sınırlandırıcı unsurlar olarak derslerini olması gerektiğinden daha hızlı işlemelerine neden olmasıdır. Bu durumu örneklendiren bir diyalog şu şekildedir:

*“Nesrin: Ben istedikten sonra dedim ki kendime not aldım. Eğlenceli bir şey eksik dedim. Onlara daha eğlenceli aktivite bulma konusunda eksğim var dedim. Bunu yaparken de 6 saat main course, 2 saat ödev hazırlama ve kontrolü geldi aklıma. Ne ara mümkün olacak bu?*

*Zehra: Bunun için kafa yoracak bir zamana da ihtiyacımız var.*

*Nil: Yani çocuğun hem üretime geçeceği hem de eğleneceği aktiviteler yapabiliriz. Ama Zehra'nın dediği gibi daha az ders saatine ihtiyacımız var bunun için.*

*Nesrin: Böyle hızlıca ders işlemektense bir video izleyip note taking yapmak bile daha iyidir mesela. Ya da sessiz bir film izleyip sözlerini onlara yazdırma.*

*Zehra: Biraz yani onlara dersi sevdirmek, güdülemek için bir boşluğumuz gerekiyor. Boş zamanda buna özel çalışmamız lazım. Hiç boşluğu olmadığı zaman bir öğretmen ne yapar. Eline ders kitabını alıyorsun, akıllı tahtayı açıyorsun 40 dakikaya bunları sığdırıyorsun.*

*Nesrin: Allah'tan kitaplar akıllı tahta ile uyumlu ve öğretmen yanlısı kitaplar. Bu nedenle bizi kurtarıcı oluyor. Yoksa bu sıkışıklıkta, bir şeyler planlamak çok zor. Örneğin dokuzların kitabında da ELT ile alakalı güzel etkinlikler var bence.*

*Nil: Biz öğretmenler olarak da kitabın sağladığı o rahat alandan çıkmıyoruz işte.*

*Nesrin: Çıkamıyoruz. Mesela cuma sınav var. Mesela cuma hiç sınav olmasaydı. 2 saat etkinlik, birbirimizi motive edip yapabiliydik aslında. Boş olduğumuz zamanlarda yaptığımız etkinlikler ne kadar farklı oluyor. Geçen yıllarda bu sınavlar yokken daha farklıydı mesela. Her cuma farklı etkinlikler yapıyorduk. Şarkı etkinlikleri yapıyorduk.*

*Nil: Yükümüz çok olunca biz de artık böyle şeyleri bir kenara bırakıyoruz.*

*Zehra: Biraz yorgunluğumuz var.*

*Nil: Bir de şöyle bir durum var. Müfredat. Zamansızlıktan çok bizi en fazla ikinci sıkıştıran şey de müfredat.*

*Zehra: Bir de beceriler üzerinde durduğumuz derslerde. Böyle eğlenceli aktiviteler de öğrencilerin çok fazla ve çabuk dağılması tehlikesini taşıyor. Bizim üzerimizdeki yorgunlukla beraber, aman dağılmasınlar gibi bir psikolojiye kapılıp, bizi disiplin altında bir ders işlemeye yöneltiyor. Bir ders işleyelim de ne olursa olsun pozisyonuna sokuyor bazen.” (ZENN topluluğu)*

Tüm bu tartışmalar, fırsat verildiğinde, öğretmenlerin derslerini iyileştirmek için ne kadar istekli ve gönüllü olduklarını ortaya koymaktadır. Bu etkinlik öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerde ve ders işleyişinde daha iyiyi aramalarını sağlaması ve buna dikkatlerini çekmesi yönüyle başarılı olmuştur. Yeni düşünce ve fikirler üzerine düşünecek, meslektaşlarla tartışarak fikir birliğine varacak zaman tanındığında olumlu sonuçlara

ulaşmak olasıdır. (Desimone, vd. , 2002). Etkinlik sürecinin zamana yayılıyor olması ve öğretmenlere kendilerine değerlendirme fırsatı tanınması etkinliğin başarılı olmasının altında yatan sebepler arasında olabilir. Öğretmenler kendi sermayelerini verimli bir şekilde kullanarak bu etkinlikten faydalanmışlardır.

Nesrin, Nil ve Eren etkinliği öz değerlendirme boyutuyla kullanışlı ve maliyetsiz olması ve mesleki gelişimin yolunu açması yönüyle değerlendirdikleri bulguları aşağıdaki kesit örneklemektedir:

*“Nesrin: Bir kere kendini değerlendirdiğin için bu senin üzerinde baskı oluşturmayan bir şey. O yüzden insan çok rahat kendi kendini gözlemleyip bu etkinliği yapabilir. Bunu ilk kez yapmamız aslında komikti. Kaç yıldır öğretmeniz ama hiç kimse kendini daha önce izlememiş. Güzel bir şey ortaya çıktı. Eğitim hayatında hep tersine öğretmen eğitimcileri gelir seni izler, geribildirim verir ama böyle bir şey yapmak daha basit aslında. Öğretmen eğitimcisine gerek yok. Para harcamaya gerek yok mesleki gelişim için. Tamamen öz değerlendirme, isteyeceksin ve yapacaksın. Kendi kendine öz gelişim aslında bu.*

*Nil: Kendi kendini geliştirmiş oluyorsun ve gayet de mantıklı masrafsız bir yöntem dediğin gibi. Sadece saklama alanı olan bir telefon yeterli. Başka hiçbir şeye gerek yok. Mesela kendinin telaffuzunu mu beğenmedin. Açıp tekrar tekrar dinleyebilirsin, kendini bu alanda geliştirebilirsin. Onunla ilgili araştırmalar yapabilirsin, neler yapman gerektiğini öğrenirsin. Herkese açık bir kendini geliştirme yöntemi aslında. Sadece bunu kullanarak bile kendimizi çok rahat geliştirebiliriz birçok alanda diye düşünüyorum.*

*Eren: Geliştirir. Ben mesela öğrenmeyi daha fazla öğrenci merkezli yaptığımı düşünüyordum ama yapmadığımı gördüm. Dersin daha dolu olduğunu düşünüyordum, bir sürü şey var derste diye düşünüyordum. Ama gördüm ki düşündüğüm kadarını vermiyormuşum. Aktiviteler, eşli çalışmalar, grup çalışmaları, role playler yeterli miktarda kullandığımı düşünüyordum. Değilmiş yani öyle. Aman aman süper bir öğrenme ortamı yokmuş. Kendimi izledikten sonra dersi öğrenci merkezli hale getirmek için daha çok araştırma yapar hale geldim. Yeni teknikler metotlardan yararlanmam gerektiğini düşünüyorum bu etkinlikten sonra.*

*Nesrin: İşte her şeyin birbirine bağlı olduğunu görmüş oldum. Video önümde durunca üzerine daha fazla düşünme fırsatı oldu. Değerlendirmeleri yaparken çözüm yolları*

*da aradık. Ve aslında tüm bileşenlerin bir araya gelmesi gerektiğini gördük. Sadece bir öğretmenin elinde sihirli değnek olmadığını gördüm ben. Hepimiz aynı gemideyiz bakıp, müdür yöneticiler hepsi bir araya gelip öğretmenlerin de ortak görüşünü alarak mesleki gelişim çalışmaları yapılmalı. O zaman koşar gidersin işte kimse tutamaz seni.”*

Nesrin’in ifadesinden hareketle mesleki gelişim çalışmalarının verimli olması için yönetici liderliğine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Toplantı esnasında sadece öğretmen çabası ile yapılan çalışmaların etkisi yüksek de olsa ders programı, uygun mevcutlu sınıflar, müfredat gibi unsurların öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur.

Bu etkinliği rutin olarak uygulamanın zorlukları arasında sıralanan öğretmen tedirginliğini gidereceği ve yerini öz değerlendirmeye dayalı mesleki gelişime bırakacağı önerilmiştir.

### **“Ortak Ders Planı Hazırlıyoruz” Etkinliğiyle İlgili Genel Değerlendirme**

Bu toplantıyı da yapmak için Hasan öğretmenin odasına çıktığımızda odasının kilitli olduğunu gördük. Şimdiye kadar toplantıları yapmamız için bizimle odasını paylaşıyordu. Onun odası kilitli olunca biz de aynı katta bulunan kantini kullanarak orada toplantımızı yaptık.

Topluluk üyelerinden Eren okuldan ayrılma kararı aldı ve bu onun son toplantısıydı. Buna rağmen en çok katkıda bulunan üyelerden biriydi. Hatta bir sonraki etkinlikte yapacağımız “Bakın ne paylaşacağım?” etkinliği için diğer üyelerle paylaşımda bulundu. Şimdiye kadarki tüm odak grup görüşmeleri değerlendirildiğinde en çok bu son görüşmede kendini rahat bir şekilde ifade edip, sık sık söz aldı. Burada öğretmenin kurumla bağı kalmasa bile mesleki gelişim uygulamalarına ilgi ile katılım göstermesi ve hatta bu ilginin artması, çarpıcı bir bulgudur. Okulun öğretmeni olduğunda kendini rahat hissetmemesi ve artık bu okulda çalışmayacak olmanın üstündeki tüm baskıyı ortadan kaldırmış olması, olasıdır. Önceki toplantılardaki sessizlik haline kıyasla bu toplantıdaki tutumu oldukça farklıdır. Gerçekten bir şeyler öğrenmek için sorular sormuş, gidecek olmasına rağmen diğer arkadaşlara önerilerde bulunmuştur. Önceki toplantılardaki sessizliği mesleki gelişime ya da bu topluluktaki etkinliklere merak duymadığından değil kurumda kendini güvende hissetmediğinden kaynaklanıyor olabilir. Gideceğini benimle paylaştığı bireysel konuşmamızda da bir türlü rahat edemediğini ifade etmiştir.

BG topluluğuna kıyasla ZENN üyeleri çok istekli ve katılımcı tutum sergileyip, etkinliklerden çok faydalandıklarını ifade ediyorlar. Toplantı esnasında kantinde gürültü olduğunda, topluluk üyeleri toplantı yaptığımızı belirterek çevreden daha sessiz olmalarını rica ettiler. Bu olay topluluğun yaptıkları çalışmaya ne kadar değer verdiklerini gösteren örneklerden biriydi. Diğer gruptan çok farklı olarak etkinlikleri ve toplantıları yapmak için verimli ortam sağlama, etkinlikleri iyileştirecek önerilerde bulunma ve sorumluluk bilinci gibi öğeler bu toplulukta öne çıkıyor.

BG topluluğunda öğretmenler o kadar çok sınav başarısı ve soru çözmeye odaklılar ki bu mesleki gelişim etkinliklerini ya yapmıyorlar ya da yapmaları iki haftadan daha fazla süre alabiliyor. Etkinliği yapmak iki haftadan daha fazla süre aldığı için toplantı yapmak için toplandığımızda etkinliğin etkisi ortadan kalkabiliyor. Bu toplulukları üyeler derslerinde branşları gereği öğrencileri sınava hazırladıkları için hep soru çözüyorlar. Hatta üyelere Ahmet'in kapısının önünden geçerken 'ÇÖÖÖZ' diye öğrencilere seslendiğini duydum. Bu esprili seslenişi tüm mesleki yaşantılarının bir özeti gibiydi. Çınar ile 11. Sınıf öğrencilerin dersine giren Ahmet' in tek kaygıları daha fazla soru çözmek. Her ders daha fazla soru çözmek ve öğrencilerin sınavda başarılı olmalarını sağlamak.

Belgin öğretmen ise 9. Sınıflardan sorumlu bir öğretmen. 9. Sınıflarla MEB'in uygulaması ile öğrencilerin karneye geçecek yazılı notları MEB'in kendi yaptığı sınavla belirleniyor. Bu durum öğretmenin üzerinde baskı oluşturuyor. Çünkü özel okul öğrencileri karnelerinde okul politikası olarak verilen yüksek notlara alışkın. MEB tarafından yapılan sınav sonuçları düşük olduğu takdirde buna hiçbir şekilde müdahale edilemiyor ve başarı puanı olarak yüzdesi alınan bu karne notları üniversiteye giriş sınavında öğrencilerin puanını etkiliyor. Bu nedenle MEB sınavı olacağı zaman Belgin öğretmen için hayat adeta duruyor ve tek önemli şey öğrencileri bu sınava hazırlamak oluyor.

Sonuç olarak topluluğun tüm üyeleri bir şekilde sınav kaygısı içinde olduğundan bu mesleki gelişim etkinlikleri veya herhangi bir mesleki gelişim çalışması, bu kaygı tarafından gölgeleniyor. Öğretmenler her ne kadar bu tür etkinliklere ilgi de duysalar da sınav sisteminin bir sonucu olarak buna ayıracak zamanları kalmıyor.

ZENN üyeleri kur uygulamasıyla derse girdikleri için aynı ders programına sahipler. Aynı anda derse girip aynı anda boş kalıyorlar. Böylelikle mesleki gelişim uygulamaları için daha fazla zaman ayırabiliyorlar. Dil öğretmeni olmaları nedeniyle mesleki gelişim

etkinliklerine tutumları daha farklı. Mesleki anlamda gelişime ilgi duyuyorlar. Branşları da onların bu ilgisini beslemeye müsait bir branş. Dil eğitimi üzerine yapılan çalışmalar diğer branşlara göre çok daha fazla. Birçok ücretsiz içeriğe çevrimiçi ortamlarda ulaşmaları mümkün ve BG topluluğu üyeleri gibi sınavlara öğrenci hazırlama kaygıları da yok. Tüm bu etkenler ZENN topluluğunda etkinliklerin daha verimli olmasını sağlıyor.

Toplantılar sayılan nedenlerle devamlı sekteye uğradığı için BG topluluğunda ZENN'e göre daha az topluluk ruhu gözlemleniyor. Yine de yönetsel anlamda, bir özel okulun işleyişinin gerektirdiği koşullar çerçevesinde karşılaşılan zorluklara rağmen zaman da olsa etkinlikleri uygulamaya devam ediyorlar. Etkinlik uygulandıktan sonra ise oldukça faydalandıklarını görüşünü paylaşıyorlar. Başta direnç gösterilse de uygulandıktan sonra etkinlikleri mesleki yaşamlarına olan katkılar fark ediliyor ve paylaşılıyor. Örneğin mikroöğretim etkinliğini uygulamamasına rağmen Çınar, diğer üyelerin paylaşımlarıyla hem bireysel düzeyde hem de topluluk düzeyinde etkinlikten faydalanmıştır. Bir sonraki bölümde “Film Nasıldı?” etkinliği ile ilgili bulgular, yorumlar ve tartışmaya yer verilmiştir.

#### **3.4.4. “Film nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

“Film nasıldı?” isimli mesleki gelişim etkinliği MÖT üyelerince belirlenen eğitim konulu bir filmin eleştirel bir gözle bireysel olarak izlenip birlikte tartışılmasına, eğitsel çıkarımların yapılmasına ve sürecin değerlendirilmesine dayalı bir etkinliktir. ZENN topluluğu 2003 Fransa yapımı Koro (Les Choristes) filmini; BG topluluğu 2007 ABD yapımı Özgürlük Yazarları (Freedom Writers) filmini seçmiştir. “Film nasıldı?” etkinliğinin mesleki gelişim bağlamında etkililiğine ilişkin bulgular etkinlik öncesi bakış, etkinlik süreci ve etkinlik sonrası değerlendirme olarak sunulmuştur. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.8’de “Film nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular teması altında sunulmuştur.



Tablo 3.8. “Film Nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular

		ZENN	BG
Etkinlik öncesi bakış	Beklentiler	Yapılmalı Farklı bakış açısı kazandırma Geliştirici Nitelikli zaman geçirme Sosyokültürel gelişim	Yapılabilir Farklı bakış açısı kazandırma Geliştirici
Etkinlik süreci	Tartışılan konular	Mesleki idealizmin önemi Değerlerin önemi Örtük programın önemi Okul kültürünün önemi Yalnız olmadığını hissetme	Mesleki idealizmin önemi Öğrenciye hitap etmenin önemi Örtük programın önemi Program dışı etkinliklerin önemi
Etkinlik sonrası değerlendirme	Katkılar	Öğretmenlik gücünü fark etme Meslektaşlarla empati kurma Yalnız olmadığını hissetme Öğrencilerin ihtiyaçlarını tanıma	Programa yönelik farkındalık Rutin dışına çıkma Öğrenci-öğretmen etkileşimi Öğrenciye örnek olma Farklı bakış açısı
	Zorluklar	Yok	Zaman bulamama
	Öneriler	Okul geneline yaygınlaştırma Rutin olarak uygulama	Okul geneline yaygınlaştırma Rutin olarak uygulama İzledikten hemen sonra toplanma Sonrasında üstüne sohbet etme

Tablo 3.8’de görüldüğü gibi MÖT üyelerinin etkinlik öncesi beklentileri farklı bakış açısı kazandıracağına ve geliştireceğine yöneliktir. Çınar, Belgin ve Eren’in farklı bakış açısı kazandıracağına yönelik ifadeleri şu şekildedir:

*“Bakış açıları arasındaki farklılık bariz bir şekilde ortaya çıkacak. Aynı şeye bakıp farklı şeyler göreceğiz. Bunu paylaşmak da kesinlikle ufhumuzu genişletecek.” Çınar (BG)*

*“Ufku genişlemiş öğretmenler de daha iyi olacak öğrencilerimiz için.” Belgin (BG)*

*“Bize farklı düşünme becerileri (think outside the box diyerek) kazandırır” Eren (ZENN)*

Çınar ve Hasan’ın bu etkinliğin geliştiriciliğine yönelik ifadeleri şu şekildedir:

*“Bir kere mesleki gelişimde çok ciddi bir gözle görülür bir değişim olacak. Sonuçta bütün herkes ortak fikrini beyan ettiğinde, dedi ya Çınar, birbirimizin görmediklerini göreceğiz. Arkadaşlarımız sayesinde keşfetmediğimizi keşfedeceğiz. Çocuklar üzerinde belki bu gelişimin etkilerini göreceğiz. O zaman daha mutlu edecek belki bizi bu tarz çalışmalar yapmak.” Hasan (BG)*

*“Hiçbir şey olmasa bile mesleki açıdan rutinimizden çıkacağız bir kere. Başka bir uygulamanın içine girip bunu da tecrübe edeceğiz. Hiçbir şey elde edemesek de bu elimizde kalacak.” Çınar (BG)*

*“Hepimize bir şeyler kazandırır, geliştirir.” Nesrin (ZENN)*

ZENN topluluğunun BG’ den farklı olarak tiyatro ile benzerlik kurdukları film etkinliğinden sosyokültürel gelişim ve nitelikli zaman geçirme beklentileri bulunmaktadır. Bu bulguları örnekleyen bir kesit şu şekildedir:

*“Nesrin: Tiyatro gibi aslında, benziyor yani çünkü hemen hemen aynı şey.*

*Zehra: Yani film eleştirisi ile tiyatro eleştirisi hemen hemen benziyor.*

*Nesrin: Film biraz daha ayrıntılı sadece, biraz daha uzun sürüyor. Yine üzerinde konuşabiliriz. Belki benim göremediğim bir şeyi o görecektir filmde.*

*Zehra: Bir de hoşça zaman da geçirmiş olacağız.*

*Eren: Eğitimle alakalı bir filmi repertuarımıza katmış olacağız.*

*Zehra: Eğitimle alakalı bir film izleyeceğimiz için kendi davranışlarımızı da ders içerisindeki ve o filmdeki gördüğümüz karakterlerin davranışlarını uyarlayabiliriz kendimizi kıyaslayabiliriz.*

*Nesrin: Genel kültürümüzü artırırız hem bak böyle bir film varmış, bu da bunu işliyormuş eğitimle ilgili diyebiliriz. Çok insanın eğitimle ilgili izlediği 3-5 film vardır hani. 30 tane film içeren bir liste vermişti Milli Eğitim Bakanlığı. E bu 30 taneden hepsini izlediğimizi düşünmüyorum. Hiçbirimizin izlemediği bir film seçeriz. Çok iyi bir film seçeriz. Böylece herkese bir şey kazandırır. Sadece Eren için yeni olmasın.*

*Murat: Evet daha cazip gelmiş olur.” (ZENN topluluğu)*

Bu ifadelerden anlaşılacağı gibi her iki topluluk da eğitsel bir filmi izleyip tartışmanın hem filmin öğreticilik potansiyeli hem de tartışma esnasında meslektaşlardan öğrenilecekler açısından verimli olacağını beklemektedir.

Uygulama esnasında BG Özgürlük Yazarları, ZENN ise Koro filmi izlemiştir. Etkinlik sürecinde tartışılan konularda her iki topluluk da eğitsel çıkarımlarda bulunmuşlar ve kendi şartlarını da elde ettikleri çıkarımlar ışığında tartışmış, analiz etmişlerdir. Her iki toplulukta da ortak olarak mesleki idealizmin önemi tartışılmıştır. Her iki filmde de ana karakter öğretmenin idealizmine ve çıkan engellere karşı bu ideallerden vazgeçmeyişiine MÖT üyeleri şu ifadelerle değinmişlerdir:

*“Güzel filmi. Öğretmenin idealist olması ve tuttuğunu koparan bir kadın olması özellikle yönetimin yapmaması gerektiği yönünde baskı yapmasına rağmen... İşini yapıp maaşını alan öğretmenler vardır ama bu kadın öyle değildi.” Ahmet (BG)*

*“Ben de aynı şekilde düşünüyorum Ahmet’le. Yani öğretmen gerçekten idealist ve empati yapabilen bir öğretmen. Öncelikle öğrencilerinin arasında olması onların bulunduğu yaşadığı ortamları görmesi ayrıntılara inmesi olayları çözmesinde ve öğrencilerin kalbini kazanmasında bence çok etkendi.” Hasan (BG)*

*“Kendi yaşantımızdan da gerek öğrenciler olsun, gerek okuldaki bazı yöneticilerimiz olsun benzer durumlar gördüğümüzü düşünüyorum. Bir yandan çok işte idealist bir öğretmen, onun ideallerinde karşı çıkan bir yönetici ve destek bulmamasına rağmen*

*cesaretle gizli gizli işte koroyu yürütmeye çalışıyor. Yani çok güzeldi o bağlamda.” Nil (ZENN)*

Bu ifadelerde de görüldüğü üzere MÖT üyeleri filmin ana karakterlerini analiz etmiştir. Bu bağlamda, öğretmen, ideallerinden ve inandığı doğrulardan yönetsel zorluklar karşısında bile vazgeçemeyerek başarıya ulaşmıştır. Özgürlük Yazarları filmini değerlendiren BG üyeleri öğretmenin günlük yazdırarak sorunlu bir öğrenci grubunun ilgisini yeniden derslere yönlendirmesinde örtük programların önemine değinmişlerdir. Kendisi de edebiyat öğretmeni olan Çınar’ın ifadesi bu tartışmayı örneklendirebilir:

*“Müfredata sıkı sıkı bağlı olmadığında da yani dışına çıktığında da aslında öğrencileri kazanmış oldu. Zaten genelde hep çocuklarda üzüldüğümüz nokta burası aslında bu ders öyle işlenmemeli ama böyle işlemek zorundayız. Benim çok hoşuma gitti günlük yazdırıyor öğrencilere. Öğrenciler de onun yazdıklarını okuduğunu görünce aslında çocukların değerli olduklarını hissetti. Bunu hissetmeye ihtiyaçları var değer gördüklerini görünce kazandı” Çınar (BG)*

Çınar filmdeki öğretmenin başarısından yola çıkarak kendi eğitim sistemimiz içinde nerede yanlış yaptığımıza yönelik çıkarımlarda bulunmuştur. Aşağıdaki ifadesinde bu durumu örneklendirmiştir:

*“Zaten bizim edebiyat derslerimizin en büyük eksikliği yazmak çocuklarda. Oturup herhangi bir şekilde yazı yazmaları gerektiğinde ben mesela bazen bir kitap yorumu soruyorum. Okuduğunuz kitapla benim verdiğim kitabı karşılaştırın diye; cümleleri hep kısa kısa ve aynı birbirinin tekrarı cümleler. Hani kendini ifade etme yazıya dökme bilme çok çok zayıf. Hem düşünüp hem yazamıyorlar yazarlarsa da çok kötü yazıyorlar. Çünkü hızlı yazmak zorunda kalıyorlar ifade noktasında çok şey şık işaretlettiğimiz için onlar yerine cümleleri biz kurup önlerine veriyoruz ya bu becerileri geliştirebilecek fırsatları olmuyor.” Çınar*

Sadece müfredata bağlı kalmayıp, öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik yaklaşıldığında başarıya ulaşıldığına Nesrin şu ifadelerle değinmiştir:

*“Film eski ama çok zaman aşımına uğramamış. 1950’lerde bile olsa hâlâ izleri var bu eğitim tarzının şu anda. Hala yöneticiler sert ve diktatör. Hala öğretmenler ezilen. Mesela bu filmde öğretmen müziği sevdirmek için okulun dışında da çalışıyor. Müfredatta*

*olmayan çalışmalarla aslında öğrencilerin ilgisini çekmeyi başarıyor. Yönetim tarafından hiçbir pedagojik değeri yok öğretmenin yaptığı şeyin. Katı kurallar hiçbir işe yaramıyor ama en son onu gösteriyor bize.” Nesrin*

Filmi izledikten sonra öğrencilere hitap etmenin ve program dışı etkinlikler yapmanın önemine değinen BG üyelerinin bu bulguları örnekleyen kesiti aşağıdaki gibidir:

*“Çınar: Filmi izledikten ve değerlendirdikten sonra bir silkinme söz konusu oldu bende.*

*Ahmet: Mesleğin unuttuğumuz gerçek anlamını hatırlattı bize. Çünkü biz burada artık şeye dönüşüyoruz; böyle sadece soru çöz, sürekli sınava hazırla çocukları falan hâlbuki kadının yaptığı şey (filmdeki öğretmenden bahsediyor) orada onları hayata hazırlamak.*

*Belgin: Biz de aslında burada yapay zekâya sahip robotlar gibi genellikle günümüzü tamamlıyoruz. O etkileşimi yani sevgi bağını hiç kuramıyoruz bile; yani soru çöz, etüt yap.*

*Ahmet: Orada söylediği çok güzel bir şey var. Biz çocuklarımıza hayal etmeyi, düşünmeyi unutturduk, diyor. Sürekli bilgi yükleme bilgi yükleme. Çocuklar mecbur olduklarında ne iş yapacaklarıyla ilgili herhangi bir hayalleri yok diyor. (Filmden örnek vererek) Ben küçükken böyle pilot olmak isterdim. Şimdi bir çocuğa sorduğun zaman para kazanmak istiyorum, diyor; sadece para kazanmak ” (BG topluluğu)*

Öğretmenler arasında geçen bu diyalog çok çarpıcı bulgular sunmaktadır. Var olan sınav sistemi ve özel okulda çalışmanın getirdiği başarı odağının öğretmenleri bir zamandan sonra robotlaştırdığı ve mesleklerinin özüne yabancılaştırdığı ifade edilmiştir. Bu bulguları ortaya çıkarması ve durum saptamasının öğretmenlerin kendileri tarafından yapılmasını sağlamasıyla film izliyoruz etkinliğinin farkındalığı artırma açısından oldukça verimli olduğu söylenebilir. Mesleki gelişim etkinlikleri birbirleriyle etkileşime girerek etki alanlarını genişletirler (Opfer ve Peder, 2011). Bu etkinlik izledikleri filmde yola çıkarak öğretmenlerin özel okuldaki sistem üzerine eleştirel bir bakış açısıyla yaklaşımlarına sağlamıştır. Durum saptaması yapmak sorunlara çözüm bulmak yolunda atılan bir adımdır.

ZENN topluluğu da yine izledikleri filmi kendi öğretmenlik yaşantıları arasında benzerlikler kurarak analiz etmiş çeşitli konulara değinmişlerdir. Bu konulardan ilki öğretmenlerin öğrencilerin hayatında yaratabilecekleri değişimin gücüdür. Mesleğe

gönülden bağlı bir karakter olarak ıslah evinden gelmiş öğrencileri olumlu yönde değiştirebilen bir öğretmen ve mesleğini sevmeden yapan bir okul müdürünün öğrencilere yönelik tutumu topluluk üyeleri tarafından kıyaslanmıştır. Bu bulguları örnekleyen ifadeler şu şekildedir:

*“Bu şu an için de çok güzel bir örnek yani bir öğretmenin aslında çocuğun hayatını ne kadar değiştirebileceğini veya mahvedebileceğini gözlemleyebileceğimiz çok güzel bir örnek. Yani hem olumlu hem olumsuz şekilde görebiliyoruz.” Murat (ZENN)*

*“Yani eğitimden anlamayan insanların da yönetici olduğunu görüyorsun burada bu filmde. Gerçekten de örneklerini görüyoruz.” Nesrin (ZENN)*

*“Aslında bu filmde biz iki örneği de görmüş olduk. Bir bu işe gönül vermiş olan bir insan ve bu işe gönül vermemiş bir insan arasındaki farkı görmüş olduk ve gönül vermemiş olan insan yönetici konumundaydı burada. Ve bütün gelişimin de önünü kesmeye çalıştığını gördük. Öğretmenin koroyu kurduktan sonra çocuklar için okulun yaşayan bir yer olduğunu gördük. Önceden karanlıktı. Belki çekimden de kaynaklanıyordur bu ama sonra okul canlandı ve yaşayan bir varlığa dönüştü adeta.” Nil (ZENN)*

*“Bahar geldi ama sonra koroyu bitirip bu adamı işten çıkartması ile gerçekten ondan sonraki kısım çok üzücüydü. Çocuklar teker teker oradan ayrıldılar. Aslında orada okula onları bağlı tutan o koroydu. Tek tek gittiler. Aslında en son o kimsesiz çocuğun da onunla (öğretmeni kast ederek) birlikte gelmesi belki bir umut sembolize ediyordu. Hiçbir umudu yoktu o çocuğun dört duvar arasında.” Nesrin*

*“Bir de çocuklara şeyi aşıladı yani mesela. Çocuklar da bir şey başardıkları için ben de bir şey başarabiliyorum, ben de bir şey yapabiliyormuşum hissini aşıladı aslında oradaki öğretmen çocuklara. O da çok önemli yani çocuklar için bence. Çocuklar bazen benden bir şey olmaz. Ben zaten başarısızım şunu yapamıyorum bunu yapamıyorum. Hiçbir yeteneğini ortaya çıkaramadığı zaman zaten tamamen kendilerini kuma gömüyorlar zaten. Hiçbir şeye dokunmak istemiyorlar.” Murat*

Bu ifadelerde görüldüğü gibi öğretmenin öğrencilere başarı hissini tattırarak eğitimde ne kadar yol alabileceği ifade edilmiştir. Okul müdürünün katı kuralları ve öğretmenin aksine sevecen olmayan tutumu öğrencilerde davranış bozukluğunu tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır. Davranış bozukluğu olan öğrencilerde bile değişim yaratabilmek

eğitimin gücüyle mümkün olmuştur. Bu örnek, topluluk üyelerinin öğretmenlik gücünün ne kadar etkili olabileceğini ortaya koyduklarını göstermektedir. Bunu Nesrin ve Zehra şu şekilde ifade etmişlerdir:

*“İyi öğretmen her zaman iyi öğretmendir. Her yerde ve her ortamda o iyiliğini gösterebiliyor. Kötü bir yöneticiye rağmen.” Nesrin*

*“Davranış değişikliği yapabiliyor öğretmen. Yani önemli olan o. Sadece dersi vereyim gideyim değil çocuklara her yönüyle her boyutuyla ilgilendiğin için bu sonuca ulaşıyor. Bu filmi izleyerek aslında biz de bunun çok iyi bir örneğini görmüş olduk.” Zehra*

Filmden hareketle tartışılan bir diğer konu ise okul kültürünün önemidir. Okul kültürünün bir dersin işlenişini veya sınıf yönetimi algısını etkilediğini Eren kendi yaşantısından da örnek vererek şu şekilde ifade etmiştir:

*“Yani şey mesela yöneticinin öğretmenin işine karışması veya bakış açısıyla düşünmemesi. Örneğin sınıfta bir gürültü var, öğrenciler yaramazlık yapıyorlar diye düşünüyorlar. Ben mesela gürültü konusunda tamamen farklı düşünüyorum. Bir sınıfta ses oluyor ve olmalı da bence. Bir sınıfta ses çıkmalı bence de bu açıdan. Örneğin ben kelime dersi yaparken soruyorum işte. Bir kelimenin anlamını soruyorum 9 kişi birden bana aynı anda cevap veriyor. Bazı insanlar tarafından yanlış görülse de. Bu kadar çok öğrencinin aynı anda bana cevap vermesi benim hoşuma gidiyor. Çünkü öğrencilerden geri dönüt alabiliyorum. Bu esnada içimden şeyi düşünerek tedirgin oluyorum ya şimdi kapımın önünden biri geçse ve bu sesleri duysa bunu gürültü olarak algılayıp yarın bana ya hocam seni sınıftan çok gürültü geliyor gibi bir şikâyet gelebilir mi. Ben mesela bunu düşünüyorum. Bu baskıyı ben hep hissediyorum mesela. Hiç başıma gelmedi böyle bir şey ama. Nedense böyle bir endişe var devamlı. Okulda var bence böyle bir kültür.” Eren (ZENN)*

Topluluk üyeleri film izliyorum etkinliğini değerlendirirken bu etkinliğin yalnız olmadıklarını hissetme ve meslektaşlarla empati kurma açısından faydasını gördüklerini ifade etmişlerdir. Bu ifadeleri örneklendiren bir kesit şu şekildedir:

*“Eren: Çok güzel oldu bence. Yani hepimizin ortak bir noktası var. Ortak bir kaç noktası var Daha doğrusu....*

*Nesrin: Yani aşağı yukarı aynı sorunları yaşıyoruz aslında.*

*Nil: Evet zümre olarak aynı odanın içindeyiz ve birbirimizle ailemizle olduğundan daha fazla zaman geçiriyoruz gün içinde. Dediğin gibi aynı sorunları yaşıyoruz.*

*Murat: .... Biliyorum ki benim sıkıntılarımı Eren de yaşıyor, Nil de yaşıyor. Hem yalnız değilim hem de onlara yardım edebilirim, onlar da bana yardım eder.*

*Nesrin: Yani bu etkinliğimizden şahsen ben kendi adıma çok yararlandım. Her seferinde okulda buna benzer şeyler yaşıyoruz. Bu tarz yönetsel baskılar sıkıntılar yaşıyoruz. Bunlar bazen bizi motivasyonumuzu düşürüyor. Her şeyden vazgeçesiniz geliyor. Bu tarz bir örnek görünce ve meslektaşlarla da paylaşınca, benim düşüncelerimin ve duygularımın arkadaşlarım tarafından paylaşıldığını da görünce bir taze kan gibi geliyor.*

*Zehra: Eğer bu filmi izlememiş olsaydık aslına bakarsanız, günlük hayatımız içerisinde neredeyse onların (yönetimi kast ederek) düşüncelerinin doğru olduğunu kabul etmeye başlayacaktık. ....” (ZENN topluluğu)*

Burada görüldüğü üzere benzer sorunları yaşama, öğretmenlik gücü, mesleki idealizm, okul kültürü gibi konuları tartışma, topluluk üyelerini birbirine yakınlaştırmıştır. Bu tür bir paylaşım içinde olmanın kendilerini geliştirdiğini ifade etmişlerdir. Filmdeki okul yöneticisinin olumsuz tutum ve yaklaşımının öğretmenlerin kendi okul yöneticilerine yönelik eleştirel bir yaklaşım sergilemesine neden olmuştur. Öğretmenler okul yönetimi tarafından önemsenmediklerini hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu tür tartışmaları arada hiyerarşi olmaksızın okul yöneticileri ile beraber yürütmek gerektiği, öğretmen yönetici işbirliğinin de okulu zenginleştireceği ifade edilmiştir:

*“Nesrin: Bu grubun içerisinde bir tane yönetici olsaydı şimdi o ne derdi acaba şu anda. Büyük ihtimalle tartışmamız daha da zenginleştirdi. Ama böyle şeyler yapamıyoruz iste biz. Hepimiz öğretmeniz. Ama aynı seviyede takılabiliyoruz. Yani bu hiyerarşi bizim özel hayatımızda bile geçerli. (Burada öğretmen düşüncelerinin ve duygularının yöneticiler tarafından önemsenmediğine değiniyor. Bir birey olarak yöneticiler tarafından önemsenmediğini hissettiğini ifade ediyor).*

*Eren: Çok sıkı bir hiyerarşi var.*

*Nesrin: Şurada bir müdür yardımcısı olsaydı ne derdi acaba. Bizim düşüncelerimiz dikkate alınmazdı belki de.*



(ZENN topluluğu)

Öğretmenlerin ifadelerinden yaptıkları çalışmaların okul yönetimi tarafından gözetilmesi ve takdir edilmesini bekledikleri görülmektedir. Bu filmi izlemenin sağladığı katkılar arasında öğrencilerin ihtiyaçlarını tanımaya yönelik çalışmalar yapmanın önemi sıralanmıştır. Günümüz şartlarında öğretmenlerden öğrenecekleri her türlü bilgiye öğrencilerin kendi kendilerine de ulaşabileceklerini dile getiren Nesrin bu ihtiyacı şu şekilde ifade etmiştir:

*“Bir de hani gelişen dünyada hocam artık öğretmenlik de ilerde kaybolacak her şey kaybolacak, her şey uzaktan öğretilir hale gelecek desek de aslında öğretmenin etkisi çok farklı duygusal boyutta. Tüm bu sanal materyaller öğrencinin aslında neye ihtiyacı olduğunu bilmiyor. Ama ben öğrencinin ihtiyaçlarını analiz edip buna yönelik derslerimi biçimlendirebilirim. YouTube'dan bir videoyu açıp izleyebilir öğrenci ama davranış eğitiminde bir öğretmen daha farklıdır. Çevrimiçi kaynaklardan İngilizce öğrenebilir bir Matematik probleminin çok iyi çözmeyi öğrenebilir. YouTube'dan izleyerek bunların hepsini öğrenebilir. Ama eğitim sadece bu bilgilerden ibaret değil.” Nesrin (ZENN)*

Eğitimde insan unsurunun aynı zamanda öğrencilere örnek olmak için de önem taşıdığı Hasan tarafından şu ifadelerle vurgulanmıştır:

*“Bir de model olmak çok önemli bunu bir kez daha anlamış olduk. Yani kendi çocuklarımız da öğrencilerimiz de bizden gördüklerini yapıyorlar aslında. Yani senden görmediği şeyi yapmıyor çocuk. Yani mesela bir baba olarak bir ebebeyn olarak bir öğretmen olarak senin ilgin merakın olan popüleritesi yüksek olan şeyleri çocuk senden gördüğünde mutlaka uyguluyor yani yapıyor.” Hasan (BG)*

Bu etkinliğin sonunda öğretmenler günlük rutinlerinin dışına çıkıp film izlemenin kendilerini çok iyi hissettirdiğini ifade etmiştir. Bu etkinliğin en çarpıcı bulgularından biri de öğretmenlerin günlük rutinleri içinde film izlemeye zaman bulamamalarıdır. BG topluluğunda tüm öğretmenlerin filmi izlemeleri yaklaşık 4 hafta almıştır. Film izlemeye zaman bulamadığını Hasan şu şekilde ifade etmiştir:

*“Ben inanılmaz film izlemeyeli çok zaman olmuş ki. Ben yarısını izledim evde, yarısını da burada izledim.” Hasan(BG)*

Benzer bir etkinliğin daha önce uygulanmaya çalışıldığını fakat öğretmenlerin en sonunda filmi izlemediğini kendi yaşantısından bir örnekle Ahmet örneklemiştir:

*“Ben şeyi hatırlıyorum 2-3 yıl önce ablam, ablam da anaokulu öğretmeni benim, Milli Eğitim göndermiş bir sürü filmi onlara. İşte bunlardan 2 tanesini seminer döneminde izleyin beraber izleyin demiş okul müdürleri; iki üç tanesini indirtmiş ve flash belleklerine yüklemiş. İşte bunları beraber izleyin demiş. Kimse izlememiş tabii, ablam da izlememiş yani ortak bir paylaşım yapmıyor. Bizim böyle yaptığımız güzel oldu” Ahmet(BG)*

Ahmet’in buradaki örneğinde okul yöneticisi filmleri indirtip öğretmenlerle paylaşım izlemeye hazır hale getirmesine rağmen film öğretmenler tarafından izlenmemiştir. Bu örnekten yola çıkarak bu tür etkinliklerin yapılmasında öğretmenlerin karara katılımı sağlanarak etkinliği yapmaya güdülenmelerine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Öğretmenlerin faydalanacaklarını düşünmemeleri de etkinliği yapmalarının önündeki bir önyargı olabilir. Ayrıca öğretmenlerin bir film süresince bir araya gelecek ortak boş zamanlarının olmaması da bunun yapılamamasına neden olmuş olabilir. Bu tür etkinliklere bir önder eşliğinde öğretmenler tanıştırılmalı ve faydalı olacağına kendileri karar vermeleri de önemli bir unsurdur. Nitekim bu çalışma yürütülürken MÖT üyelerinin filmi izlemeleri oldukça zaman almıştır. Fakat filmi izleyip tartıştıktan sonra bu etkinlikten faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Araştırma tamamlandıktan sonra da bu etkinliğin okul tarafından uygulandığı görülmüştür. Bu aynı zamanda MÖT uygulamasının yayılan bir etkisini ortaya koymuştur.

MÖT üyeleri sonuç olarak etkinliğin rutin olarak uygulanıp okulun geneline yaygınlaştırılmasını, öğrenciler için de film etkinliği yapılmasını önermişlerdir:

*“Nesrin: Gelişmek daha iyiye doğru değişmek, meslektaşlarla ortak duyguları hissettiğini anlamak, paylaşımında bulunmak ve empati kurmak bu etkinliğin özeti. Sempati de kuruyorsun. Hepimiz aynı problemleri yaşıyoruz sonuçta.*

*Eren: Genelde pragmatik açıdan bakacak olursak işlerin daha kolay olmasını sağlıyor. Ben genelde kolaycılığa bakarım. Çocukların öğreneceği bilgi, davranış değişimi bunlar olacak bunlar kolay bir şekilde olsun öğrenciler yorulmasın. Yorulmayalım. Başka şeylere başka yönlere kafamızı çalıştıralım. Öğrenciler de aynı şekilde. Ve bu kolaylaştırıyor işleri. Bir araya gelip paylaşmak örnekleri paylaşma sorunları ve*

çözümlerini paylaşmak bize bu kolaylığı sağlıyor. O yüzden bence bunu sürekli tekrarlamamız lazım.

...

*Nesrin: Mesela bunu okulda herkes yapabilir. MEB'in önerdiği 30 tane film belli. Onlardan bir tanesi de bizim izlediğimiz koro. Okulda seminer dönemlerinde sıkıcı konuşmalar yapmak yerine MEB'in önerdiği şu filmlerden biri ikisi seçilerek izletse, sonra dese ki zümre bazında konuşun, tartışın ve sonuçlarla ilgili insanları serbest bir şekilde baskı hissetmeden, böyle etkinlikler olabilir yani. İlla öğretmenlere bir şey dağıtılmasına gerek yok. Biz de kendimizi öğrenci gibi hissediyoruz. O konferans salonunda öyle toplanıp konuşulduğunda bir süre sonra dinlemiyorsun bile zaten.*

*Nil: Evet yine bir oraya kapatılıp bir şeyler dinliyoruz. O gönderilen online eğitimler bile bireysel farklılıkları ve ihtiyaçları göz önünde bulundurmadan tepeden inme olarak karşımıza çıkıyor. Ben çok biliyorum onları açıp sessize alan öğretmenleri. Orada kendi kendine dönüyor eğitim videosu; çünkü dediğin gibi öğretmene dayatılıyor kendi fikri sorulmadığı için veya ihtiyacını içinden hissederek yola çıkmadığı için o videoyu izlemek istemiyor.*

*Nesrin: Çocuklar için de aynısı geçerli. Çok uzun süre okuldalar bir gün sinema saati yapılabilir onlar için de. Hadi sinemayı geçtim. İlla öğretici olması peşindeyse belgesel izletebiliriz. İlla didaktik olsun istiyorsak belgesel izletelim. Ama bir şey olsun. Göstermelik tiyatro grupları geliyor okula. Fotoğraf çekip haber yapmak için bu tiyatrolar izleniyor ve çocukların ilgisini çekmiyor.” (ZENN topluluğu)*

Bu ifadelerde görüldüğü üzere mesleki gelişim adına okullarda yapılan çalışmalara topluluk üyeleri eleştirel bir yaklaşım sergilemişlerdir. Yapılan çalışmaların etkili olmadığını “film nasıldı?” etkinliğinin konferans salonunda yapılan çalışmalara rahatlıkla entegre edilebileceğini ve var olan çalışmalara kıyasla daha fazla faydalı olacağı ifade edilmiştir. Murat’ın tüm etkinliği değerlendirdiği bu ifadesinde görüldüğü üzere etkinliğin sürecinin nasıl yapılandırıldığı etkililiğinde önem taşımaktadır:

*“Bir de bana kalırsa bunu böyle sadece film olarak izlememiş olmamız aslında bizi etkileyen şey. Bu olayı biri anlatsaydı bize bence çoğumuzu etkilemeyecekti bile. Ya da biz bunu mesela sunum olarak karşımızda örneğin seminer döneminde bir dinleseydik belki de*

*çok fazla odaklanmayacaktık. Veya bizim için hiçbir şey ifade etmeyecekti. Ama şu anda belli bir amaçla bir araya geldik bir oradaki dokunuşu (öğretmenin öğrenciyeye yaptığı dokunuşu) görmüş olduk. Bir de bu gördüğümüz şeyleri üzerine bu şekilde karşılıklı paylaşım yaparak, konuşarak kafamıza yeniden canlandırmış olduk. Kafamızda bu bilgi oluştu. Şunu demeye başladık ya evet bu oluyor çocuklarda. Ya da sınıfta veya okulda biz bir çocuğa bu şekilde müdahale ettiysek, onlardaki bu değişimi kendimiz hissettiysek benzer bir şey yapmıştım diyoruz. Çocukta böyle bir etkisi olmuştu deyip canlı bir etkisiyle bağdaştırma yapabiliyoruz. Dediğiniz gibi o nedenle rutin olarak uygulanıp, tüm diğer branşlarla da paylaşılmalı.” Murat (ZENN)*

Murat'ın bu ifadelerinde görüldüğü üzere film öğretmenlik gücünün farkına varılmasına neden olmuştur. Gerçekten de öğretmenler, reform girişimlerinin başarısının anahtarıdır, çünkü sınıf içinde nihai olarak bu girişimleri uygulamaya koymaktan onlar sorumludur (Guskey, 2002). Buna rağmen yapılan araştırmalar öğretmenlerin bu değişim gücünü ortaya çıkarabilmek için rehberliğe ve desteğe ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır (Borko, 2004). Birçok okulun öğretmenlere uygun öğrenme fırsatları sağlayamadıkları için eğitimin iyileştirilmesine yönelik hedefledikleri başarıları ulaşamadıkları savunulmaktadır (Fullan ve Miles, 1992).

### **“Film nasıldı?” Etkinliğiyle İlgili Genel Değerlendirme**

ZENN topluluğunda araya sömestr tatili girmesine rağmen öğretmenler filmi izlemeye zaman bulamamışlardır. ZENN topluluğunda bu duruma çözüm olarak topluluk üyelerinden Nesrin evini tüm diğer üyelere açmış ve film onun evinde izlendikten hemen sonra toplantı yapılmıştır. Tüm üyeler kararlaştırılan saatte geldi ve birlikte film izlendikten sonra toplantı yapıldı. İlk defa bir etkinliğin uygulamasından hemen sonra odak grup görüşmesi yapıldı. Film izledikten hemen sonra fikir paylaşımı yapmak katılımcılar tarafından olumlu karşılandı. İlk soruda öğretmenler sık sık kendi okul yaşantılarıyla ve deneyimleriyle bağlar kurdular. Burada konuşmalar bazen öğrenci bazında örnekler gidince etkinliğin odağı kaydı. Öğrenci bazında yapılan paylaşımlar her ne kadar öğrenciyi geliştirmek için olumlu girişimler olarak düşünülse de bu paylaşımlar kesin bir karara ve sonuca varmadı. Öğretmenlerin diğer meslektaşlarıyla bir araya gelip öğrenci bazında paylaşımlar yapmaya ihtiyaç duydukları gözlemlendi. Murat az paylaşım yapmasına rağmen yaptığı paylaşımlar diğer üyeler tarafından oldukça kabul gördü. Etkinlikleri daha etkili ve faydalı hale getirmeye yönelik işlevsel önerilerde bulundu.

BG topluluğunda üyeler özel okulda çalışma ve özel ders temposu ile film bile izleyemeyecek kadar yoğun olduklarını ifade etmişlerdir. Bu etkinlik onlar için uzun süredir yapmadıkları bir kültürel faaliyet oldu. Etkinliğin sonunda böyle bir görüşme yapılmayacak olsa bu filmi izlemeyebilirlerdi. Topluluk üyelerinden Ahmet'in MEB'de çalışan kardeşinden verdiği örnekte okul müdürü MEB'in listesindeki filmleri indirip taşınır belleğe yükleyip öğretmenlerle paylaştığı halde okuldaki öğretmenlerin hiçbiri bu filmi izlememişlerdir. Bu örnekten yola çıkarak bizim bu şekilde izledikten sonra bir toplantı yapmamızın filmi izlemek için bir neden olduğunu ifade etti.

Buradan herhangi bir mesleki gelişim etkinliğinin, öğretmenlerin kendileri tarafından benimsenmediği sürece uygulanmadığı veya uygulanmayacağı sonucuna varılabilir. Öğretmenlere o mesleki gelişim etkinliğini uygulamaları için bir neden verilmesi veya faydalılığına inanmaları gerekiyor ki uygulansınlar. Örneğin bu toplulukta öğretmenler filmi ilk başta izlemediler. Buna zamanlarının olmadığını ifade ettiler. Araştırmacı yansıtıcı toplantı yapmak için zaman ayarlamakta bu kadar ısrarcı olmasaydı belki de Ahmet'in örneğinde olduğu gibi hiç izlemeyeceklerdi.

Bir diğer önemli bulgu da topluluk üyelerinden Hasan'ın bu tür etkinliklerin kalıcı etkilere sahip olduğunu itiraf etmesiydi. Bu tür bir etkinlik yaptığında veya fark yaratan bir mesleki gelişim etkinliğinin bir parçası olduğunda etkinlikten bir süre sonra etkisinin de kaybolduğunu ve eski alışkanlıklarını sürdürdüğünü belirtti. Örtük programın önemini ve gücünü bu filmi izleyerek ve tartışarak fark ettiğini ancak örtük program yerine öğrencilere bolca deneme sınavı yapan ve bunu hiçe sayan sistemin parçası olmaya devam edeceğini paylaştı.

“Film nasıldı?” etkinliği MÖT üyeleri arasında etkileşimi artıran farklı tartışma konularının ortaya çıkmasına zemin hazırlayan bir etkinlik oldu. Bu etkinliğin en önemli zorluğu üyelerin filmi izlemeleri aşamasındaydı buna rağmen etkinlik uygulandıktan sonra tüm okulda yayılan etkisi görüldü ve farklı gruplar tarafından uygulandı ve tekrarlandı. Buradan hareketle öğretmenlerin herhangi bir etkinliği yapmaları için o etkinliğin faydalarını deneyimlemelerine fırsat tanınması ve etkinliğe teşvik edilmesi gerektiği söylenebilir. Bir sonraki bölümde “Bakın Ne Paylaşacağım” ve “Öğrencime Web Sitesi Tavsiye Ediyorum” etkinliği ile ilgili bulgular, yorumlar ve tartışmaya yer verilmiştir.

### **3.4.5. Bakın Ne Paylaşacağım ve Öğrencime Web Sitesi Tavsiye Ediyorum Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

“Bakın ne paylaşacağım?” isimli mesleki gelişim etkinliği, her bir MÖT üyesinin seçtiği bilimsel bir konuda hazırlık yapıp grup üyeleri ile paylaşımına, anlatılan konuların tartışılmasına ve sürecin değerlendirilmesine dayalı bir etkinliktir. “Bakın Ne Paylaşacağım” ve “Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum” etkinliğinin mesleki gelişim bağlamında etkililiğine ilişkin bulgular etkinlik öncesi bakış, etkinlik süreci ve etkinlik sonrası değerlendirme olarak sunulmuştur. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.9’da “Bakın Ne Paylaşacağım” ve “Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum” Etkinliğine İlişkin Bulgular teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.9. “Bakın Ne Paylaşacağım” ve “Öğrencime Web Sitesi Tavsiye Ediyorum” Etkinliğine İlişkin Bulgular

		ZENN	BG
Etkinlik öncesi bakış	Beklentiler	Araştırmaya yönlendirici Geliştirici Yapılmalı Verimli Zamandan tasarruf İşbirliğini artırıcı	Araştırmaya yönlendirici Geliştirici Yapılabilir Yararlı
	Etkinliğinin öğretmene katkısı	Mesleki idealizimin önemi Değerlerin önemi Örtük programın önemi Okul kültürünün önemi Yalnız olmadığını hissetme	Meslektaşını tanıma Dostluğun pekişmesi
Etkinlik süreci	Mesleki gelişime yönelik	Tolerance of Ambiguity (Dil eğitiminde belirsizliğe tolerans)	Yapılmadı
		Digital Citizenship (Dijital Vatandaşlık)	
	Öğrenciye yönelik	Video temalı ders önerileri Breaking News English Lesson Fluent TV Voscreen Deutsche Welle Commonsense.org British council learnenglishteens.com TED Talks Videoları	Tuhaf ama gerçek bilgiler Eğitimpedia Popüler bilim videoları çeken bir you tuber TED Talks Videoları
Katkılar		Kuramsal bilgiler edinme Daha az zamanda daha çok bilgi Meslektaş deneyimlerinden yararlanma Uygulamaya yönelik bilgiler edinme	Kuramsal bilgiler edinme Farklı branşlarla ilgili bilgi edinme
Etkinlik sonrası değerlendirme	Öğrenciye Katkılar	Eğlenerek öğrenme Zamanı nitelikli geçirme Verimli uygulamalar kullanma	Eğlenerek öğrenme
	Zorluklar	Yok	Yok
	Öneriler	Daha sık uygulama Paylaşımlar kaydedilip saklanma Okul geneline yaygınlaştırma	Daha sık uygulama

Tablo 3.9’da görüldüğü üzere MÖT üyelerinin etkinlik öncesi beklentileri, araştırmaya yönlendirici, geliştirici, verimli, zamandan tasarruf ettirici ve işbirliğini artırıcı olacağı yönündedir. ZENN topluluğunun etkinlik öncesi tutumunu örneklendiren bir kesit şu şekildedir:

*“Nesrin: Çok güzel bir bilgi paylaşımı, exchange.*

*Zehra: Aynen bize de farklı bir ders etkinliği kazandırmış olacak en azından. Güzel olur.*

*Nil: Dönemin başında da yapıyoruz biz bazen bunu çocuklara hangi oyunu oynatalım hangi etkinlikleri seçelim ne yapalım diye konuşuyoruz. Bunlar gerçekten çok faydalı oluyor. Bir şey paylaşmak o paylaşılan etkinliği uygulamak çünkü her zaman vaktimiz olmuyor yeni bir şeyler araştırıp bulmaya. Bulduğumuz şeyleri 2 dakikada birbirimizi anlatır, paylaşırız. Gerçekten çok faydalı oluyor ve zamandan kazandırıyor. Dolayısıyla bu etkinlik benim için çok kıymetli. Bir de birine o etkinliği anlattığında sonra daha güzel kullanıyorsun gibi geliyor bana.*

*...Zehra: Daha önce buna benzer bir şeyler yaptık esasında. İlk günler dediğin gibi okulun ilk günleri bu tarz paylaşımlar yapıyoruz. Ama hep beraber karar verip bir web sitesini öğrencilere daha önce hiç önermedik. Ara ara aklımıza gelen birtakım siteler mi oldu ama, bunu ilk defa yapacağım.*

*Eren: Ne güzel hem öğrencilerle hem de meslektaşlarıyla paylaşmış oluyorsun burada. Güzelmiş bu. Ben şimdiye kadar öğrencime hiç web sitesi tavsiye etmedim. Bakalım göreceğiz. Bence iyi olacak çocuklara farklı bir yönden yaklaşmış olacağız.*

*Zehra: Evde kendi başına eğlenerek öğrenebileceği içerikler olmalı.*

*Nesrin: Kendi kendine çalışması için yeterli düzeyde olmalı.*

*Eren: Eğlenerek yapmalı*

*Nil: Ödev gibi değil yani.*

*Zehra: Onların da yapmaktan zevk alacağı nasıl bir şey olabilir Niye düşünmemiz lazım. Örneğin, Play Station oynarken nasıl zevk alıyorlarsa ona ders gibi yaklaşmayın kendine ait bir şey gibi görüyorsa. Bunu da öyle görmeli vaktini değerlendirmeli. Ayriyeten*



*kendine bir yük olarak görmemeli. Hem eğlenmeli hem de farkına varmadan oradan da kazanım sağlayabilmeli. Böyle bir site olmalı.*

*Nil: Bir diğer boyutu da içerik bence bunun. İçerik de çok önemli.*

*Eren: Yaşa uygun olmalı.*

*Nesrin: Bizim gibi bir eğitim tarafından hazırlanmış olması lazım. Bir eğitimci bir İngilizce öğretmeni hazırlamış olması lazım. Alanında uzman kişiler hazırlamış olmalı.*

*Nil: Hazırlık yaparken biraz bunlara dikkat etmemiz lazım.*

*Zehra: Güncel olmalı bir de.*

*Nesrin: Mesela BBC tarafından hazırlanmış şeyler var. Central English var. Ben bunların hepsini öneriyorum. Uygulamaların hepsi cebinde canı sıkılınca izlesin. Yani o kadar geniş ki artık kaynaklar. Her bir şey var.*

*Nil: Ama bunun da yine bir hazırlığı yapmamız gerekiyor. Yani o içeriği bir şekilde kontrol etmemiz gerekiyor.*

*Eren: Ben hemen gitmeden paylaşayım bir şey. Voscreen.*

*Nesrin: O ne?*

*Eren: Bilmiyor musunuz? Ben sizinle paylaşmadım mı bunu? Uygulaması bile var Hemen indirsenize, aklımızda iken. V-o-screen. Mesela bunda filmlerden will ile ilgili 50 tane kesit var. Buradan örnek alıp, o kuralın kullanımı ile canlı örnekler bulabiliyorsun. Buna kesinlikle bakın, kullanın. Bence hoşunuza gidecek.” (ZENN topluluğu)*

ZENN topluluğunun etkinlik öncesi tutumunu yansıtan bu kesitte bu etkinliğe yönelik hazır bulunuşluklarının yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma yapmadan bile paylaşım önerileri vermişlerdir. Öğrencilere tavsiye edilecek web sitesinin hangi ölçütlere göre gözden geçirileceğine karar vermişlerdir. Burada web sitesinin içeriği, güncelliği, eğlendirirken öğretici olması önemli kıstaslar arasında sayılmıştır. BG topluluğunun ZENN topluluğuna kıyasla daha çekimser bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Bu tutumu şu kesitte gözlemlenebilir:

*“Çınar: Denemedik ki bir şey diyemiyoruz.*

*Ahmet: Göreceğiz. Bence farklı bir etkinlik olacak. Ne bileyim normalde hiç yaptığımız bir şey değil. Hani yanlış anlamayın olumsuz bakmıyorum ama değişik olacak yani baya. Yani kendi branşımızda bile yapmadık hiç böyle bir şey. Öğrencilere tavsiye veriyoruz ama soru bankası. Konu anlatımı kitapları falan hep, web sitesi ben hiç tavsiye etmedim şimdiye kadar.*

*Belgin: Yapmadık daha önce hiç böyle bir şey.*

*Çınar: İnternete gireceğiz araştıracağız bakacağız. Hepimizin branşları farklı baya farklı bir şeyler öğreneceğiz kesin. Bu açıdan baya iyi olabilir. Bizde bölüm edebiyat olunca paylaşımlar oluyor tabii ama yani burada bilimsel paylaşım falan dedik pek anlamadım ben.*

*Belgin: Bence iyi olacak ya. Paylaşmak için bir şeyler araştırmış olacağız. Hem kendi alanımız ile ilgili bir şeyler paylaşmış olacağız araştırma yapmış olacağız hem de farklı alanlardaki gelişmelerle ilgili bilgi sahibi olacağız.” (BG topluluğu)*

Tartışmanın ilerleyen kısımlarında web sitelerinin niteliğine yönelik paylaşımlarda bulunmuşlardır. Çınar diğer üyeler arasında en çok, etkinliğe heves duymasıyla öne çıkmıştır. Çınar’ın bu tutumunu örnekleyen bir kesit aşağıdaki gibidir:

*“Ahmet: Ben şöyle düşünüyorum deney yapılabilen siteler var basit kavramları mesela deney yoluyla öğretiyor. Ampermetre, voltmetre, devre elemanı, pil, oradaki kutuları sürükleyip onları koyuyorsun devre neden olmuyor neden oluyor orada biraz daha pratik hale getirebiliyorsun o tarz şeyler olabilir.*

*Çınar: Bilgiyi kalıcı hale getirebilen şeyler olabilir. Eser yazar uygulamaları mesela. Sanatçının adını giriyor ya da eserin adını giriyor sanatçısını çıkartıyor karşıdan o tarz uygulamalar falan var onlar bizde çok pratik oluyor çünkü çok fazla eser olduğu için*

*Ahmet: Deneysel dedim de düzgün bir şey bulamazsam başka bir şey de olur yani*

*Belgin: Belgesel siteleri*

*Çınar: Valla yine yeni bir soluk getirecek gibi. Ben baya heveslendim şimdiden. Kaydetmediğim dersi bu etkinlikle telafi ederim gibi ( gülüşmeler)*

*Belgin: farklı bilgilere ulaşacağız. Yani burada paylaşmak için hem kendi alanımızda hem de arkadaşların branşlarında. Burada konuştuklarımızı Derya'ya anlatıyorum hep. O bile baya faydalıyor yani. Bu onun için de çok faydalı olacak yani.*

*Ahmet: Evet yeni bilgilere ulaşmayı bekliyoruz.” (BG topluluğu)*

Etkinlik sürecinde mesleki gelişime yönelik BG topluluğunda hiç paylaşım yapılmazken ZENN topluluğunda sadece Nil ve Nesrin tarafından paylaşım yapılmıştır. Bu bulgu öğretmenlerin bilimsel bir araştırma veya alanlarında yayınlanan bir yenilikle ilgili araştırma yapmadıklarını ortaya koyan önemli bir bulgudur. Diğer yandan film izlemeye bile zaman ayıramamaktan yakınan öğretmenlerin yeni yayınlanan bir makaleyi okuma veya bir bilimsel araştırmadan haberdar olma gibi etkilere mesai ayırmamaları şaşırtıcı değildir. Öğretmenlerin entelektüel birikimlerine katkı yapmalarını sağlayabilecek etkinliklerle daha çok karşılaşması ve araştırmaya yönelmesi için çalışmalar yapılması gerektiği açıktır. Mesleki gelişime yönelik paylaşımlar yapan Nil belirsizliğe tolerans ve Nesrin dijital vatandaşlık hakkında paylaşım yapmışlardır. Bu paylaşımlarını örnekleyen ifadeler aşağıdaki gibidir:

*“Ben tabii biraz akademik bir şey getirdim ama işinize yarayacak bir konu. Bu konuyla ilgili aynı zamanda bir sunum da yapmayı planlıyorum. ‘Ambiguity of Tolerance’ duymuş muydunuz daha önce belirsizliğe karşı tolerans yani Türkçesi bu belirsizliğe karşı tolerans hem dil öğreniminde öğrenciler açısından hem öğretmenler açısından yeni bir kavram alanyazında. Belirsizlik seni ne kadar strese sokabiliyor. ... Bununla ilgili de bir makale getirdim. Makalede dilbilgisi kurallarındaki istisnaların belirsizliğe toleransı düşük öğrencileri rahatsız ettiği her bilgiyi bir kalıba oturtma ihtiyacı duydukları yazıyordu. Mesela bir okuma parçası okuyoruz ya da bir cloze test bir sınav yapıyoruz. Öğrenci bir sonraki kelimenin anlamını bilmeyince mesela geriliyor mu yoksa parçanın içinden ben bunu çıkarırım deyip rahatlıkla ilerleyip okuyor mu? Bazı öğrenci oluyor mesela her kelimenin anlamını bilmek istiyor. Bazısı da okuyor tamam genel fikri anladım diyor. O yüzden bu da öğrencilerin başarısını çok etkileyen bir unsurmuş. Bir inceleyin öğrenciye yaklaşımımıza çok farklı bir boyut getirebilir.” Nil*

*“Aslında ben uygulanabilir bir şey getirdim. Ama nerden bunu bulduğumu anlatacağım önce. Şimdi bir tane kavram var dijital vatandaşlık “digital citizenship” diye geçiyor. Dijital vatandaşlığın bir sürü alt kolu var. Bu yeni bir terim İngilizcede müfredata*

eklenmesi gereken bir şey ama bizde hala biz simple past tense falan öğretiyoruz ama baktığımızda bizim kitaplarımız da çok güncel gelmedi bana hani değişen dünyada mesela global citizenship, digital citizenship bu konular artık insanlar dil öğretirken çocuklarda hep bir farkındalık yaratıyorlar hep böyle bir konular seçilmiş oluyor. ... Çünkü diyelim bir coursebook dışında bir ders yapacağız tıklıyorum işte 9 sınıflara 11'lere 12'lere o sitede hazır ders planı var; warm-up questions'tan tutun da nasıl materyal kullanacağım. Şu dikkatimi çekti lise öğrencisi için attığı her dijital adım "digital footprint" orda onun sonraki mesleki hayatında bir veri olarak kullanılıyor. İşe alım sürecinde mesela Harvard'a 10 tane öğrenci kabul edilmiş. Ama bunların "digital footprint"lerine bakıldığında bazılarının faşist söylemleri, kabul sürecini geriye atıp olumsuz etkilemiş. ... Çocuklar hem kelime öğreniyor hani orada her şey hazır. Dolayısıyla bunu ben size paylaşmak isterim. commonsense.org isteyen orada girip istediği alt konuyu seçip istediği dersi yapabilir. Çünkü hazır fazladan bir efor sarf etmenize de gerek yok, fikir çok güzel." Nesrin.

Nesrin ve Nil'in paylaşımları diğer topluluk üyelerinin oldukça ilgisini çekmiş, bu paylaşılan konularla ilgili sorular sormuşlardır. Bu konular üzerine tartışmış, sınıf içi uygulamalarda nasıl kullanacaklarına yönelik bilgiler edinmişlerdir.

Etkinliğin öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum basamağında her iki MÖT'te paylaşımlar yapılmıştır. Belgin TED X konuşmaları ve (...) videolarını örnek olarak paylaşmıştır. Bu paylaşımı örnekleyen ifade aşağıdaki gibidir:

"(...)’ı izliyoruz biz de. Ted X konuşmalarını açıyoruz. Biyoloji ile alakalı değişik kanallar oluyor dini ağırlıklı onu açmıyoruz ama.." Belgin (BG)

Ahmet eğitsel animasyonlar sunan "educational animations"ı ve "tuhaf ama gerçek"i önererek, web sitesinden manyetik alan ve çalışma prensibi ile ilgili bir örnek göstermiştir:

"Evet, benimki "Educational animations". Burada sitesine giriyorsun sitesinde devre kurabiliyorsun kendin. ( O anda telefonundan açıp göstererek) Kablolar var sağda o kabloyu alıp oraya bağlıyorsun. Yeşil yanıyor kabloyu alıp başka yere bağlıyorsun. Lamba yanıyor. Neden Yanıyor? Oradan volt değerlerini azaltıp artırabiliyorsun. Manyetik alana giren bir parçacığın neden çembersel hareket yaptığını gösteriyor. Bu çembersel hareketi sağ el kuralı ile buluruz biz, sağ el kuralının hangi yönleri gösterdiğini falan anlatıyor. Bunları kendin değiştirebiliyorsun sitesine girdiğinde. İşte parçacık mesela artı yüklü buna eksi yüklü parçacık yaptığında zıt yönde dönüyor.. Tuhaf ama gerçek..." Ahmet (BG)

Hasan kendisinin de takip ettiği eğitimpedia'yı önermiştir:

*“Eğitimpedia'yı takip ediyorum burada vardı zaten. Twitter'dan özellikle güncel paylaşım yapıyorlar. Yeni yeni şeyleri daha çok çağdaş eğitimi destekleyici paylaşımlar oluyor. Gelecek umut verici bence yani özellikle lisede.” Hasan (BG)*

Zehra video temalı ders önerileri yapmış ve Breaking News English, Lesson Fluent TV ve Lesson stream sitelerini paylaşmıştır:

*“Burada var hani daha önce bunu zaten biliyorsunuz Breaking News English. Ondan sonra lesson fluentvıyi gördüm ama araştırmıştım aslında. Bunda da mesela böyle hani çocuklarla biraz daha video-based işlenebilir. Nasıl videoyu derse adapte edebiliriz tarzı şeyler vardı. Bir de Lesson stream var. Bunu daha hiç araştırma fırsatım olmadı ama not etmişim hani güzel bir site olduğuna dair” Zehra (ZENN)*

Murat derslerinde de kullandığı Deutsche Welle sitesini tavsiye etmiştir:

*“Deutsche Welle diye bir site var. Bu site normalde Alman bir haber kanalı Dwelle diye yazılıyor. 30 farklı dilde yayın yapıyor. Aynı zamanda sadece kendine işte haber sunmayı değil Almanca dilini öğretmeyi de bir misyon edinmiş bir haber kanalı. Burada mesela şu an temel konular işlediğimiz için 9 sınıflarda şu ana kadar işlediğimiz her temel konu ile ilgili kısa kısa atıyorum 4, 5 dakikalık videolar bulunuyor. Mesela çocuk işte yaşını söylemeyi, işte tanışmayı öğrendi değil mi. Bu tanışma diyalogunu nasıl kullanacak nerede kullanabilir. İşte hangi soruda nasıl tepki verebilir. Buna yönelik hepsi ile ilgili videolar var. B2 seviyesine kadar tüm konuları içeren video çekmiş adamlar.” Murat(ZENN)*

Okuldan ve topluluktan ayrılmadan önce etkinliğe hazırlık aşamasında Eren öğretmenin yaptığı Voscreen'ı hatırlatan Nesrin “commonsense.org” ve “Learn English Teens”i paylaşmıştır. Siteye üye olup kullanmaya başladığını ifade etmiştir:

*“Eren Voscreen i paylaşmıştı bizimle hatırlıyorsanız, oraya girip bir üye oldum ve kullanmaya başladım. Güzel gerçekten siz de bir bakın derim. İyi bir paylaşımdı arada kaynamasın. Learn English Teens'te de çocukların kendi kendilerine severek yapacakları çok eğlenceli okuma, yazma ve dinleme etkinlikleri var. Bu arada commonsense.org tabii daha yüksek seviyelerde ama İspanyolcası ve Almancası da var.” Nesrin (ZENN)*

British Council'in web sitesini tavsiye eden Nil öğrencilerin bu sitede faydalandığını belirtmiştir:

*“Öğrencilere web sitesi tavsiye etme etkinliğimiz ben daha önceden yapmıştım. British Council'in seviyelere göre reading, listening kaynakları var beceri temelli seçenekler var. İngiltere'ye yazın birlikte geziye gideceğimiz öğrenciler öğretmenim işte kendimizi bir yerlerden geliştirelim diye bir talep gelmişti. Ben de sadece onlarla değil bütün sınıfla paylaştım.” Nil (ZENN)*

Yapılan paylaşımları liste haline getirip birbirleriyle paylaşan ZENN topluluğu az zamanda daha çok bilgiye ulaştırması yönüyle bu etkinliği çok verimli bulduklarını ifade etmişlerdir. Taslak etkinliklerden zaten hâlihazırda uyguladıkları bir etkinlik olduğu için çıkardıkları meslektaşımın dersini izliyorum etkinliği yerine bu tarz bir etkinlik koymalarının ne kadar faydalı olacağını ifade etmişlerdir. Nil ve Nesrin'in yaptıkları paylaşımlarda hem kuramsal anlamda bilgiler edindiklerini hem de araştırma yapmak için zaten kısıtlı olan zamanlarını ekonomik olarak kullandıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadeleri örnekleyen bir kesit aşağıdaki gibidir:

*“Murat: Ben yapayalnızmışım ya neler öğrendim. Normal tonca saat harcardım bu kadar bilgiye bir anda ulaşmak için. Sağ olun valla arkadaşlar.*

*Zehra: (Nil'e yönelerek) Hep soruyorsun iş birliği iş birliği diye al sana iş birliği. Bence bu yazdıklarımız gibi bir etkinlik daha yapalım böyle etkinlik havuzu gibi bir şey oluşturalım. Not edelim paylaşalım yine. Sene başında kitaplar gelmeden kıvranıyoruz ne işleyelim diye. Acayip verimli olur bence.*

*Nil: Çok iyi fikir o zaman “Etkinlik havuzu oluşturuyorum” diyebiliriz ona da. Gerçekten beklediğimden de verimli oldu bu etkinlik.*

*Nesrin: Çünkü ihtiyacımız olan böyle paylaşımlar yapmak. Bilgi paylaşıldıkça çoğalıyor. Benim deneyimin sana senin deneyimin bana yarıyor. Bu da en çok böyle takım çalışmasına teşvik ediyor insanı hani ben buna bakayım sen buna bak hani birleştirelim güçlerimizi bu iyi bir şey yani bireysel bireysel nereye kadar. Bilgileri kendine saklamak iğrenç bir şey”(ZENN topluluğu)*

BG topluluğunda Ahmet ve Belgin, öğrencilere olan katkılara şu ifadeleriyle değinmişlerdir:

*“Bu tarz paylaşımları hiç eksik etmemek lazım, bayağı anlaşılır oluyor birçok konu böyle destekleyince.” Ahmet*

*“İlk kez karşılaştıkları için çok etkilendiler bilmediklerini söylediler heyecanlandılar olumlu oldu. Keyif alarak öğrenecekleri bir ortam oldu.” Belgin*

Her iki MÖT de öğrencileri web sitesi gibi farklı kaynaklarla tanıştırmamanın, okul dışında da öğrenmelerine devam etmelerini sağlayacak kaynaklara ulaşmanın faydalı olduğu sonucuna varıp bu tür etkinlikleri daha sık uygulama ve tüm okul geneline yaygınlaştırma önerisinde bulunmuşlardır. Öğrencileri bilgiye ulaştıracak temel becerileri kazandırmak günümüz eğitim sisteminde oldukça önem taşımaktadır (Aladağ, 2015: 309). ZENN topluluğu aynı zamanda bu yapılan paylaşımların arşivlenmesi ve üstüne yenilerini eklemek üzere saklanmasını önermiştir.

### **“Bakin Ne Paylaşacağım” ve “Öğrencime Web Sitesi Tavsiye Ediyorum” Etkinliğiyle İlgili Genel Değerlendirme**

ZENN topluluğunun toplantısı Hasan öğretmenin odasında yapıldı. Toplantının ortasında odaya gelenler oldu ve biraz gürültü oldu ama topluluk üyeleri üzerinde olumsuz bir etkisi gözlemlenmedi. Topluluk üyelerinden Eren okuldan ayrıldı fakat yeni katılan Murat yaptığı katkılarla topluluğa yeni bir dinamik getirdi. Film nasıldı etkinliğiyle topluluğa katılan Murat, böyle bir mesleki gelişim uygulamasına katılmanın kendisi için çok iyi olduğunu belirtti. Farklı dillerin öğretmenleri arasında paylaşım yapmak sadece branş bazından düşünmekten vazgeçip dil eğitimine daha geniş bir perspektiften bakmayı sağlayarak tüm üyelerin ufkunu açıcı bir etmen oldu. Etkinlik kapsamında Nil ve Nesrin akademik konular paylaştılar. Murat ve Zehra uygulamaya dönük konular paylaştılar. Bu bağlamda hem yeni bilgiler paylaşıldı hem de sınıflarda pratik olarak kullanılacak şeyler paylaşıldı. Paylaşımlar bu bağlamda oldukça dengeliydi.

Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum etkinliğinin sadece öğrenmeye meraklı olan öğrenciler tarafından ilgi gördüğü paylaşıldı. Bu etkinliğin iyi yönü ise öğretmenlerin tavsiye edecekleri web sitelerini kendi filtrelerinden geçirmeleri ve eleştirel bir gözle bu sitelere ilk defa yaklaşmış olmalarıydı. Toplantının en verimli geçtiği etkinliklerden biri aslında buydu. Hem pratik hem akademik bilgiler getirenler oldu.

Ders programının değişmesiyle BG topluluğunun toplantı saati etüt saatine alındı. Etüt saatinde yapıldığı için üyelerin öğrencilerin sorularını yanıtlamaları gerektiğinden ilk 15 dakika geç geldiler. Bu nedenle toplantıya 30 dakika ayrıldı. Hasan öğretmen okul müdürü ile toplantısı olduğunu söyleyerek toplantıya katılamayacağını bildirdi. Toplantının sonlarına doğru katıldı ve okul servislerini kontrol edeceği gerekçesiyle toplantının sonuna doğruyeniden ayrıldı.

BG üyelerinin hiçbirisi bakım ne paylaşacağım etkinliğine yönelik bir ön çalışma yapmadığı için bununla ilgili bir paylaşımda bulunamadılar. Araştırma yapacak zamanlarının olmaması veya bunu bir öncelik/gereklilik olarak görmemeleri yapmaması sebepleri arasında olabilir. Bu bulgu, normalde mesleki yaşantıları içinde de kendilerini bu tür kaynaklarla hiç beslemediklerini, ortaya koydu. Günlük rutinlerinde veya arada bir yaptıkları bir araştırma olsaydı buraya getirip paylaşabilirlerdi. fakat hiçbir paylaşım yapılmadı. Genel anlamda etkinlikleri yapmaya zaman ayıramamaları uygulamanın başından beni süregelen bir sorun.

En fazla paylaşımı Ahmet yaptı. Onu Çınar ve Belgin takip etti. Hasan toplantıya sadece 5 dakika katıldığı için en az paylaşım yapan üyeydi. Ahmet'in yaptığı görsel paylaşımlar ilgi çekti. Onun yaptığı paylaşımlardan yola çıkarak tartışma ortamı oluştu. Topluluk üyelerinden hiçbirinin bakım ne paylaşacağım etkinliğine uygun nitelikte bir paylaşım yapmaması, bunun için araştırma yapmaya zaman ayırmamış olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Üyelerin alanları ile ilgili bilimsel bir çalışma, araştırma, gelişme, makale veya bir yenilik araştırmaya zaman ayırmamış olmaları çarpıcı bir bulgudur.

Bu toplantı ortamı çok sıcaktı. Tüm üyeler kendini rahat bir biçimde ifade etti. Bir topluluk ruhunun oluşması ve toplantı havasından çıkıp rahat bir toplantı ortamı oluştuğu, topluluk üyelerinin birbiri ile kaynaştığı ve bu etkilere katılmaktan keyif almaya başladığı gözlemlendi. İlk defa bu toplantıda topluluğun bir parçası olmaktan keyif aldıklarını ifade ettiler. Bir sonraki bölümde "Etkinlik Havuzu Oluşturuyorum" etkinliği ile ilgili bulgular, yorumlar ve tartışmaya yer verilmiştir.

#### **3.4.6. Etkinlik Havuzu Oluşturuyorum Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

"Meslektaşımın dersini izliyorum" isimli mesleki gelişim etkinliği her bir MÖT üyesinin kararlaştırdıkları bir saatte bir meslektaşımın dersini izlemesine, geribildirim



sağlamasına ve bu süreci değerlendirmelerine dayalı bir etkinliktir. Bu etkinlik BG topluluğu tarafından hazırlık toplantısında yapılması gereken etkinlikler arasında ('meslektaş gözlemi' adı altında) kararlaştırılmasına karşın üyeler tarafından uygulanmamıştır. BG üyeleri meslektaşlarının dersini gözlemlemenin uygun olmayacağı kararına vararak bu etkinliği uygulamamışlardır. Bu etkinliğin neden uygulanmadığına yönelik yapılan toplantıda etkinliğin denetim unsuru olarak algılanması ve müfredatı yetiştirmeye yönelik kaygılar, temel sebepler olarak ortaya konmuştur. Öğrencilerin dikkati dağılabilir, yetiştirilmesi gereken konular yetişmez gibi kaygılar taşıyan üyeler etkinliği uygulamaktan çekinmişlerdir.

Bu etkinlik ZENN üyeleri tarafından geliştirilen 'etkinlik havuzu oluşturun' adlı mesleki gelişim etkinliği ile yer değiştirilmiştir. ZENN üyeleri, İngilizce öğretmenlerine kurumun genel merkezi tarafından uygulanan CPD (Sürekli mesleki gelişim) programı çerçevesinde bu etkinliği belli aralıklarla yapmaktadır. Yapmadıkları ve ihtiyaçları olan bir etkinlik olarak topluluk üyeleri derste uyguladıkları dikkat çekici, güdüleyici etkinlikleri paylaşmaya yönelik 'Etkinlik havuzu oluşturun' etkinliğini belirlemişlerdir.

Bu etkinlik her üyenin kendi uyguladığı ve yüksek verim aldığı oyunları, etkinlikleri, bulmacaları notlar alıp diğer üyelerle paylaşmasına dayalı bir etkinliktir. "Etkinlik Havuzu Oluşturuyorum" etkinliğinin mesleki gelişim bağlamında etkililiğine ilişkin bulgular etkinlik öncesi bakış, etkinlik süreci ve etkinlik sonrası değerlendirme olarak sunulmuştur. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.10'da "Etkinlik Havuzu Oluşturuyorum" Etkinliğine İlişkin Bulgular teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.10. “Etkinlik Havuzu Oluşturuyorum” Etkinliğine İlişkin Bulgular

ZENN		
Etkinlik öncesi bakış	Beklentiler	Yapılmalı Zaman verimliliği Emek verimliliği Kolaylaştırıcı İşbirlikli
Etkinlik süreci	Tartışılan konular	Yeni dilbilgisi teknikleri Yeni okuma teknikleri Yeni kelime öğretimi teknikleri Oyunlar yoluyla öğrenme
Etkinlik sonrası değerlendirme	Katkılar	Meslektaşlar arası işbirliğini kolaylaştırma Materyal açısından zenginleşme Daha etkili dersler Öğrencilerin dikkatini çekme Bilgi ile gelen özgüven Etkili zaman yönetimi
	Zorluklar	Yok
	Öneriler	Rutin olarak paylaşımlar yaparak havuz genişletilmeli Öneriler yazılı hale getirilmeli Açıklamalar uygulayıcılar için yeniden biçimlendirilmeli

Tablo 3.10’da görüldüğü üzere ZENN üyelerinin etkinlik öncesi beklentileri zaman ve emek verimliliği sağlaması, kolaylaştırıcı olması ve işbirliğini artırıyor olmasıdır. Bu beklentileri örneklendirecek bir kesit aşağıdaki gibidir:

*“Nesrin: Zengin bir şey bekliyorum bakalım neler getireceksiniz yani bana gösterin kendinizi yani. (gülerek)*

*Murat: Aslında bence en faydalı olacak şey. Bazen derste çok fazla kitlenip kalabiliyoruz. Yani ben mesela bazen sınıfa giriyorum, sınıf aşırı hareketli. Hani o sınıfta ders anlatma ihtimalim düşük; belli yani. O zaman hani hemen mesela o havuz bir etkinlik söylemişlerdi. En iyisi herhalde bunu uygulayabilirim, deyip o anı en azından boş geçirmemek ya da çocukları derste tutabilmek adına bir kurtarıcı olacaktır yani.*

*Nesrin: Evet o yüzden havuzu doldurmak lazım biraz cebini doldurmak lazım. Yarın öbür gün bir sürü bir şey yapman gerekebilir. Boş zamanın vardır hemen uygularsın. Çocuklar özellikle okulun son günlerinde hep böyle şeyleri istiyorlar.*

*Zehra: Bence paylaştıkça güzelleşiyor, verimliliği artıyor uygulamaların.*

....

*Nil: Kesinlikle, uygulamış oluyorsun neresinin işleyip neresinin işlemediğini biliyorsun. Onu da soruyorsun yani kitapta yazıp internette bulduğun oyunla bir olmuyor bu değil mi?*

*Murat: Yani sonuçta mesela kitapta yazıyor ki işte bu sınıfa bunu uygulayabilirsin. Ama senin sınıfın ona uygulayabileceğin bir sınıf değil bunu ancak meslektaşınla işbirliği yaptığında kolaylıkla görebilirsin.”*

Bu kesitte de görüldüğü üzere topluluk üyelerinin kendi önerileriyle oluşturdukları etkinlikten beklentileri yüksektir. Etkinliğin uygulama aşamasında tüm üyeler paylaşmayı planladıkları etkinlikleri kısaca tanıtan notlar alarak bir araya gelmiş, bu etkinlikleri paylaşmışlardır. Bu paylaşımları örnekleyen kesitler paylaşılmıştır. Nil ders kitaplarındaki etkinlikleri daha etkili hale getirmek için ‘miming’, ‘who wants to be a billionaire’, ‘shouting dictation’ ve ‘sticky board challenge’ etkinliklerini paylaşmıştır. Kitaplarda sıklıkla karşılaşılan boşluk doldurma alıştırmalarını daha zorlu ve eğlenceli hale getirmeye yönelik paylaştığı ‘Sticky board challenge’ etkinliği bu etkinlikler arasından örnek olarak sunulmuştur:

*“..Öğrencileri de iki gruba bölüp takım çalışması yapıyoruz. Mesela 20 kişilik sınıfta 10-10 öğrencileri bölebilirsiniz. Her takımdan biri gelip tahtadan bir tane kelime çekiyorlar. Bu kelimeyi takımlarına götürüp doğru cümleye yerleştirdikten sonra diğer üye gelip yeni bir kelime çekiyor. Bu şekilde tüm etkinlik bitene kadar devam ediyorlar. Biraz işin içine yarış katıp ilk bitiren takımı kazanan ilan edebilirsiniz. Akran öğrenmesine çok geliştiren bir etkinlik oluyor.” Nil*

Nesrin, hem sınav öncesi öğrencileri rahatlatmak için kullanılacak hem de öğrenme türlerini belirlemeye yardımcı olacak ‘imaginary description’, önceki ünitelerde öğrenilen kelimeleri tekrar etmeye yönelik ‘brainstorm and make sentences’, ders başlangıçlarında öğrencilerin ilgisini çekmek için ‘gossip box’ ve takım çalışmasını pekiştirerek farklı yazılı ürünler ortaya çıkarmaya yönelik ‘istasyon tekniğini’ paylaşmıştır. Bu etkinlikler arasından ‘İstasyon tekniği’ örnek olarak paylaşılmıştır:

*“.. Sınıfı 4 e bölüyorsun. Her grup için bir tema belirliyorsun mesela save the environment. ...Belirlenen tema ile ilgili bir grup akrostiş yazacak, bir grup save poster hazırlayacak, bir grup informatif bir paragraf yazacak bir grup da şiir yazacak ama bu akrostiş değil normal bir şiir yazacak rhyme ları dikkat ederek. İşte 5 dakikada bir ya da 10*

*dakikada bir yer değiştiriyorlar ve sonunda çıkan ürünleri sınıftaki panoya asıyoruz ya da okuyoruz o anda şiirleri güzel oluyor..” Nesrin*

Zehra sınıflarında uyguladığı yeni kelimelerin ğretiminde öğrencilerin dikkatini artırmaya yönelik ‘hide and find the object’, öğrencilerin kendileri ile ilgili yazılı çalışma yaptıkları ‘describe and find’ ve belirli bir görsel kesit üzerinden yine yazı yazmayı yaptıkları ‘dubbing’ dublaj çalışmasını sunmuştur. Bu etkinlikler arasından dublaj çalışması örnek olarak sunulmuştur:

*“nce uygulamıştık da zaten bunu bir dizinin belirli bir bölümünü seçip orada önce diziyi tabii seyrediyorlar. Daha sonra çocuklar o senaryodan bağımsız, kendileri, sahneye göre bir konuşma hazırlıyorlar takımlar halinde, kısıtlı zaman veriyorsunuz ve yetiştirmeye de çabaladıkları için aynı şekilde oradaki karakterlerle çok böyle zorlayıcı ve eğlenceli oluyor.” Zehra*

Murat hayal gücünü ve yeni öğrenilen kelimeleri pekiştirmek için ‘kafamdaki canavar’, kelime öğreniminde takım çalışmasını destekleyen ‘sıfatı bul’, ve ilk derslerde kullanılabilir ‘ember’ etkinliklerini paylaşmıştır. Bu etkinlikler arasından çember örnek olarak sunulmuştur:

*“..Sınıfta çocukları çember halinde getiriyorum. Elimde bir yön yumağı oluyor. Bir ucunu veriyorum ve adın ne diye soruyorum. O adını söylüyor tek tek böyle hepsi birbirine o ipi uzatıyor cevapladıka. İpi dolaştırırken herkes tek tek ismini soruyor. Sonra da ip geri dönüyor.... Örneğin, Er ist Ahmet, Sie ist Ayşe şeklinde ip geri dönüyor. Çocuklar hem kendi isimlerini söylemeyi öğreniyorlar hem de başka birisinin ismini nasıl söyleyeceğini öğreniyorlar. Farklı konularda da kullanılabilir bu ember.” Murat*

Görüldüğü üzere kendi önerileriyle oluşturdukları etkinlikte tüm üyeler toplam 14 etkinlikten oluşan bir havuz oluşturmuşlardır. Tüm etkinlikler üzerinde sorular sorularak belirsiz görünen kısımlar netleştirilmiş. Etkinliklerin uygulama basamağı ile ilgili sınıf içi yaşantılar paylaşılmıştır.

Bu etkinliği değerlendirirken MT yeleri, meslektaşlar arası işbirliğini kolaylaştırma, materyal açısından zenginleşme, dersleri daha etkili işleme ve öğrencilerin dikkatini çekme açısından verimli bulduklarını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda ellerinin altında hazır ve denenmiş etkinliklerin olmasının sınıfta özgüvenlerini artırdığını ve etkili

zaman yönetimi sağladığını belirtmişlerdir. Bu bulguları örnekleyen bir kesit aşağıdaki gibidir:

*“Nil: Yani repertuarımız genişledi bu havuz sayesinde değil mi? (gülerek) Bazen sınıfta ne yapacağımızı bilemediğimiz anlar oluyor. Bu anlarda benim özgüvenimin düştüğünü öğrencilerin de hissettiğini anlıyorum. Bu etkinlikleri böyle anlarda kullanmak için bir kenarda duracak benim için.*

*Zehra: Tabi*

*Nesrin: O çok önemli, cebinde aktivite olması önemli; şak diye bir sınıfa girdiğinde ne yapacağını bileceksin.*

*Zehra: Çünkü her zaman evdeki hesap çarşıya uymayabiliyor. Yani sen ne planlarla giriyorsun sınıfa bazen çocuğun modu senin planladığın bir şeye uymaya biliyor. O an anında cebinde dediğimiz gibi olmaz ise öğretmen bocalıyor o yüzden böyle hazır banka gibi bir şeyleri böyle elimizde olması ya da o an yaratabiliyor olmamız bizim için çok büyük bir avantaj yani eğitimde açıkçası.*

*Nil: Bir de kendimizi daha güvende de hissediyoruz. Bu tür etkinliklerle ilgilerini toplamak da çok daha kolay oluyor.*

*Zehra: Kesinlikle birbirimiz tecrübelerinden de faydalanıyoruz. Öğrenci de bunu hissediyor.*

*Murat: Düşündüğümüz gibi olmuyor bazen planlarımız daha kısa sürebiliyor. Hemen o an onu anında bu havuzu kullanabilirsin ya da aklında hazır olan şeyleri o an konu ile onu entegre edip kullanabilirsin mesela.*

*Nesrin: Diğer bir boyut çocukların ilgisini çektiğinden bu havuz etkinlikleri sınıf yönetimi ile kolaylaşıyor.”*

MÖT işbirliği ve ortaklaşa çalışmanın yeni bilgilerin ortaya çıkmasını ve bu yeni bilgiler üzerinden hareket edilmesini içerir (DuFour & Many, 2006). Bu etkinlikte her bir öğretmen yeni bilgiler ortaya koyarak birbirleri ile paylaşmışlardır. Bu yeni bilgileri sınıflarında uygulamak üzere kaydetmişlerdir. Bu yönüyle etkinlik öğretmenlerin edindikleri yeni bilgiler üzerinden hareket etme fırsatı yakalamışlardır. Yeni bilgileri saklamak ve kalıcı

hale getirmek için birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Etkinlik havuzu oluşturuyorum etkinliğinin rutin olarak paylaşımlar yaparak genişletilmesi, önerilerin yazılı hale getirilmesi ve etkinlik uygulama basamaklarının uygulayıcılar için yeniden biçimlendirilmesi önerileri gelmiştir.

### **“Etkinlik Havuzu Oluşturuyorum” Etkinliğiyle İlgili Genel Değerlendirme**

Toplantı zümre odasında yapıldı. Cam bölmenin diğer kısmında kalan fen bilgisi zümresinden biraz gürültü geliyordu fakat bu bir sorun yaratmadı. Okulda toplantının bölünmeden yapılabileceği bir ortam olmaması zorluk yaratabiliyor. Bu tür çalışmaların okul tarafından toplantı yapılabilecek uygun bir ortamın sağlanarak desteklenmesi çok faydalı olabilir. Topluluk üyeleri arasında paylaşım ve yardımlaşmanın bir gelenek haline dönüşüyor olması MÖT uygulamasının küçük zümrelerde başarıya ulaşabileceğine yönelik önemli bir bulgudur.

Üyelerin bu etkinlik kapsamında paylaşım yaptıkları etkinlikler farklı niteliklerdeydi. Hem pratik hem akademik bilgiler getirenler oldu. Nil ders kitabını canlandırıcı etkinlikler, Zehra öğrencilerin derse güdülenmesini artırıp dersi sevdirecek etkinlikler, Nesrin öğrencilerin vizyonunu genişletecek eleştirel düşünme becerilerinin gelişmesine yardımcı olacak etkinlikler, Murat ise dersleri daha eğlenceli hale getirebilecek ve dil bilgisi kurallarını somutlaştıracak etkinlikler paylaştı. Üyelerin birbirinden habersizce böyle bir çeşitlilik sağlaması etkinliğin en iyi giden yönüydü.

Üyelerden sadece Nil etkinliği yazılı bir doküman haline getirip diğer arkadaşlarıyla paylaştı. Paylaşımlar yapılırken üyeler not aldılar ama bu etkinlik havuzu oluşturmak için yeterli olmayabilir. Yine bu etkinlikler kâğıt üzerinde kalabilme tehlikesiyle karşı karşıya olabilir. Bu bağlamda etkinlik gelecekte planlandığı kullanılabilirliği sağlaması için dijital ortama aktarılabilir. Bir sonraki bölümde “Kitap nasıldı?” etkinliği ile ilgili bulgular, yorumlar ve tartışmaya yer verilmiştir.

#### **3.4.7. Kitap nasıldı? Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

“Kitap nasıldı?” isimli mesleki gelişim etkinliği MÖT üyelerince ortak kararlaştırılan eğitim konulu bir kitabın eleştirel bir gözle okunup topluluk üyelerince tartışılmasına, eğitsel çıkarımların yapılmasına ve sürecin değerlendirilmesine dayalı bir etkinliktir. ZENN topluluğu Mümin Sekman’ın Çocuklar nasıl başarır? kitabını, BG topluluğu ise Brian

Tracy'nin Ye O Kurbağayı kitabını okumuşlardır. “Kitap nasıldı?” etkinliğinin mesleki gelişim bağlamında etkililiğine ilişkin bulgular etkinlik öncesi bakış, etkinlik süreci ve etkinlik sonrası değerlendirme olarak sunulmuştur. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 3.11’de “Kitap nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.11. “Kitap Nasıldı?” Etkinliğine İlişkin Bulgular

		ZENN	BG
Etkinlik öncesi bakış	Beklentiler	Yapılmalı Farklı bakış açıları Farklı paylaşımlar Okuduğunu özümsemek Kalıcı bilgi	Yapılabilir Farklı bakış açıları Farklı paylaşımlar Etkili zaman yönetimi
	Etkinlik süreci	Tartışılan konular	Eğitime bütünsel yaklaşım Yeni pedagojik bilgiler Örtük program farkındalığı Eğitimde özelleştirme Aile-Okul işbirliği
Etkinlik sonrası değerlendirme	Katkılar	Eğitime eleştirel bakış Öğrencilerin ihtiyaçlarını tanıma	Günlük planlama yapma Okuldaki işleri önem sırasına koyma
	Zorluklar	Yok	Yok
	Öneriler	Yok	Yok

Tablo 3.11’de görüldüğü üzere MÖT üyeleri “Kitap Nasıldı?” etkinliğinden yapılan farklı paylaşımlarla, farklı bakış açıları kazandırması, zaman kaybını önlemesi, bilgilerin kalıcı hale gelmesi ve okunulanların özümsemesini beklemektedirler. Aşağıda, bu beklentilerini örnekleyen alıntılar verilmiştir:

*“Farklı bakış açılarını da görmüş olursun. Ben böyle düşünmemiştim diyebileceğimiz bir etkinlik.” Ahmet (BG)*

*“ ... görüşüne değer verdiği biri o kitabı okumuş en azından kitaptan beklentin oluyor. Hani boşuna zaman kaybolmuyor ...” Çınar (BG)*

*Hasan: Herkes farklı bir yerden tutacağı için farklı paylaşımlar yapılır. (BG)*

*Belgin: Evet bazen de kendini güncelleme gerekiyor yani kendini güncelleme gerekiyor Hayat disiplinini yeniden toparlaman gerekiyor bu kitaplar biraz destekleyici olabiliyor.” (BG)*

*Nesrin: Yani şimdi mesela bir kitabı okurken ben başka bir şey anlarım başkası başka bir şey anlar. Bunları paylaşmak kitaptan yaptığımız çıkarımları kalıcı hale getirir. Üzerine konuşacağız çünkü öyle okuyup bir kenara koymayacağız.” (ZENN)*

Etkinliğin uygulama aşamasında zengin bir tartışma ortamı oluşmuş, okudukları kitaplar üzerinde MÖT üyeleri yer yer beğendikleri alıntılara da yer vererek paylaşımlarda bulunmuşlardır. Nesrin eğitimin ilkokuldan liseye bir bütün olarak değerlendirilmesini ifade ederek değişen devlet politikalarının pedagojiyi de gözetmesi gerektiğine şu şekilde değindi:

*“Bu kitabı eğitimci olan çok kişi okumuştur. Bunu bir devlet politikası haline gelmesi eğitimin her gelen hükümette değişmemesi temel bir şey olması gerekiyor. Yani çok değişkenlik gösteriyor bizde eğitim. Sınavı kaldırıyorlar, yeniden koyuyorlar. Mesela 3 sınıflara kadar deneme sınavları indi. Pedagojiyi gözetmek gerekiyor. Yani yaptığım şeyin bir bütünsel olarak ilerlemesi lazım, eğitime bütünsel yaklaşmak gerekiyor. Ortaokuldaki eğitim, ilkokuldan geliyor. İlkokuldaki çocuğu düzeltmek lazım hepsi bir bütün olup kalkınma planına konması lazım.” Nesrin*

Zehra aile ve okulun eğitimde saç ayağının iki parçası olarak işbirliği içinde olması gerektiğini ifade etmiştir. Nil eğitimde özelleştirmenin eğitimi sınav odaklı yapmasına eleştiri getirmiştir:

*“Özellikle bu kitabı okuduktan sonra zaten önceden de bu düşüncem vardı. Daha da ayyuka çıktı bu düşüncelerim. Bizim okullarda çok fazla akademik ilerliyoruz. Çok fazla sınav yapısına uygun davranıyoruz. Çocukların psikolojisine anlamaya yönelik çok fazla etkinliğimiz yok ya da onları daha rahatlatıcı bir ortamda nasıl eğitim öğretim sağlayabiliriz bunun üzerine hiç düşünmüyoruz. Hep daha çok deneme yapan, sınava koşan gittikçe daha da artıyor bu, bir eğitim sistemimiz oluyor.” Nil*

Güncel konulara hiç değinilmediğinden örnek vererek örtük programın önemine değinen Murat bu fikirlerini şu şekilde dile getirmiştir:

*“Elazığ depremi ile ilgili hiç konuşmuyoruz mesela. Bugün 11 Şubat onunla ilgili de konuştuklarını da zannetmiyorum. Yani dünyayı sınıfa taşımıyoruz. Hayatlarını sınıfa taşımıyoruz. Aslında bunlar çok zor şeyler değil gündemi biz takip ediyoruz. Normal vatandaş takip eder öğretmen de takip eder. Üç beş cümle ile bu tarz şeylerden bahsedebiliriz. Çok önemli çünkü burada hem örtük bir eğitim veriyorsun hem de sıkılmıyorsun.” Murat*

Zehra öğrencilerde erteleme ile ilgili ilginç bulduğu yeni pedagojik bilgileri şu şekilde paylaşmıştır:



*“ Çok ilginç bilgiler vardı bir de daha önce hiç duymadığım benim. Aslında çok mantıklı da bu bilgi, örneğin erteleme ile ilgili. Daha çok yapabildiğimiz, becerebildiğimizi şeyleri önceden yapma eğilimi içindeymişiz. Zorlandığımız ve yapamayacağımızı böyle sevmediklerimizi erteliyormuşuz. Bu bilgi aslında birçok öğrenci davranışını açıklıyor. Onlar yargılamadan önce bir de bu açıdan bakabiliriz belki. ...” Zehra*

Ye o kurbağayı! Kitabının kendisine kazandırdıklarını vurgulayan Ahmet zamanı daha verimli geçirme ve etkili zaman yönetimi ile ilgili faydalandığını şu şekilde ifade etmiştir:

*“.... Ben bu kitaptan öğrendiğim zaman yönetimi tekniğini uygulamaya başladım. Küçük not kâğıtlarına yazıyorum yazılılar, K12 ye ödev gir, bu öğrenci ile konuşacaktın ondan sonra şu evrak yap, limon al falan diye listeliyorum. Kitapta zamanı değerlendirme üzerine A'dan E'ye kadar iş listesi çıkarın diyordu ve bunları değer önceliklerine göre sıralayın diyordu. ....” Ahmet*

Kitabın planlı yaşama ile kendine kattıklarını Belgin şu şekilde ifade etmiştir:

*“Planlı olarak yaşamı nasıl daha anlamlı kılabiliriz? Veya bir işi bitirebilmek için hangi davranışları sergileyebiliriz? Bu davranışları nasıl alışkanlık haline getirebiliriz? Daha kolay bir yaşam tarzı nasıl belirleyebiliriz? Tüm bu soruları cevapladık bu kitabı okuduktan sonra.” Belgin*

Bu kitaptan öğrendiği zaman yönetimi tekniklerini öğrencilerle paylaşmanın onların serbest zaman ve çalışma zamanı arasındaki dengeyi sağlamlarında fayda sağlayacağını ifade eden Çınar onların sosyal yaşamlarını bu şekilde dengeleyebileceklerini ifade etmiştir.

Etkinliğin değerlendirilme aşamasında eğitime eleştirel bir bakış açısı geliştiren ZENN topluluğunun bu tutumunu örnekleyen örnek bir kesit aşağıdaki gibidir:

*“Nil: Bir kere en başta söylediğimiz şu yıllık devletin yaptığı kalkınma planı var ya, orada belki eğitime yönelik bu tarz şeylere yönelik hiçbir planlama yapılmıyor. Yani kendi milli sermayemiz aslında bu yetiştirilen çocuklar.*

*Nesrin: Orada bir devlet politikası yok eğitimle ilgili değişen hükümetle birlikte değişken bir zemin var. Bütünsel bir yaklaşım yok yani çocuğun ailede çok önemli yetiştiği ama her ailede çocuğu da farklı yetiştiriyor. Yani kimisi bakıcı bakıyor. Kimisi kendi*

*kendine bakıyor. Kimisi bakmıyor. Yani çok farklı yaklaşımlar var. 0-3 yaş ne yapacağını bilmiyor. Niye önemli bilmiyor? Bununla ilgili bir eğitim yok.*

*Zehra: Ondan öte her okul farklı yetiştiriyor. Çocuğu şimdi bizim bir ekolumüz var. Devlet okulunda ayrı bir ekol var. Başka bir kolejde başka bir ekol var.” (ZENN topluluğu)*

Kitap nasıldı etkinliğinin sonunda eğitime eleştirel bir bakış açısı geliştiren ZENN üyeleri, edindikleri yeni pedagojik bilgilerle öğrencilerin ihtiyaçlarını daha iyi tanıdıklarını ifade etmişlerdir. Zaman yönetimi üzerine kitap okuyan BG topluluğu günlerini daha verimli planlama ve okuldaki işlerini önem sırasına koyarak daha verimli bir biçimde tamamlayarak bu etkinlikte faydalandıklarını ifade etmişlerdir.

### **“Kitap Nasıldı?” Etkinliğiyle İlgili Genel Değerlendirme**

ZENN topluluğunda yürütülen etkinlikte seçilen *Çocuklar nasıl başarır?* kitabı tüm üyeler tarafından çok faydalı bulundu. Devletin eğitim politikalarından, özelleştirmeye ve eğitim sorunlarına değinildiği derinlemesine bir tartışma ortamı oluştu. Etkinlik, üyelere eleştirel bir bakış açısı kazandırmada etkili oldu. Örtük programı derslere taşımamak, güncel ve gündemden bahsetmemek, gerçekçi olmayan, ezbere ve sınava yönelik dershaneci sistem eleştirildi. Değerler eğitimi, düşünce eğitimi verilmesi, bütünsel yaklaşım tavsiye edildi.

Toplulukta iyi gidenler paylaşım ve işbirliğinin gelenek haline gelmesidir. Herhangi bir etkinlik yapılmasa bile zümredeki öğretmenlerin eskiye göre daha paylaşımcı ve işbirlikli, birbirini destekleyici tavırlar sergiledikleri gözlemlenmiştir. İyi gitmeyenler ise toplantı saatlerinin okul işleyişinin gerektirdiği sorumluluklarla çakışması sonucu toplantı için uygun ortam ve saatin bulunmasında yaşanan zorluklardır. Örneğin, topluluk üyelerinin çalışma yapacağı saatte o gün okulda olmayan bir öğretmenin yerine ders doldurma görevi verilmesi veya toplantı için sürecin başında belirlenen Hasan öğretmenin odasının müsait olmaması uygulamayı zorlaştırmaktadır. Okulu geliştirici bu tür etkinlikler okul yönetimine daha iyi tanıtılarak ve uzun süreli faydası vurgulanarak okul yönetiminin bu tür zorlukları gidermek için desteğinin alınması faydalı olabilir.

BG topluluğuyla pandemiden dolayı bu toplantı WhatsApp toplu arama biçiminde yapıldı. Her üye kendi evindeydi. Üyeler, aramadan önce uygun fiziksel ortamı sağladılar. WhatsApp gruplarına hazır olduklarını belirten mesajı attılar ve bundan sonra arama

planlanan saatte başladı. Hasan öğretmen belirlediğimiz kitabı okumadığından ve bu saatte müsait olmadığından dolayı toplantıya katılmadı. Toplantıya katılan topluluk üyeleri kitabı okumuştur ve okuduğumuz kitabı değerlendirmeye yönelik olan toplantı gündemine sadık kalındı. Pandemi nedeniyle yüz yüze yapılamayan bu toplantı WhatsApp ortak arama ile yapılsa da iletişim sürecinde oluşan normlar ve örüntüler mesleki gelişimi destekler nitelikteydi.

Üyeler kitapla ilgili fikirlerini kısa ve öz bir biçimde paylaştılar. Pandemi nedeniyle okulların uzaktan eğitime geçmesi topluluğu da etkiledi. Uzaktan eğitimi sürdürmek için yeterli teknik bilgi ve beceriye sahip olmayan öğretmenler, bu süreçte yüz yüze eğitimde olduğundan daha yoğun bir çalışma içine girdiler. Toplantıda iyi gidenler üyelerin bu yoğunlukları içinde bu etkinliğe zaman ayırmış olması, iyi gitmeyenler ise online ortamda yüz yüze yapılan toplantıya göre daha az paylaşım yapmalarındır. Toplantı WhatsApp üzerinden yapılırken normalde olduğundan çok daha kısa sürdü. Bu bulgu ışığında MÖT yüz yüze uygulandığında daha fazla mesleki gelişimi ve işbirliğini destekleyen örüntülerin ortaya çıktığı söylenebilir. Yürütülen etkinlikte okunacak kitap yaklaşık 6 ay öncesinden belirlenmesine rağmen topluluğun bir üyesi tarafından okunmamıştı. Bazı öğretmenlerin hiç kitap okuma alışkanlığının olmaması çarpıcı bulgular arasındadır. Etkinlikte iyi gidenler ise okuyan diğer 3 üyenin kitaptaki bilgileri günlük hayatlarında kullandıklarını ve yeni edindikleri bilgileri uygulamaya geçirdiklerini ifade etmeleriydi.

Bir mesleki gelişim etkinliği düzeyinde bir beklentileri yoktu fakat yaptıktan sonra bu tutumla ilgili bir farklılaşma oldu. Toplantı esnasındaki ifadelerinden bunu gözlemek mümkündür. Örneğin, ‘ben kitabın bir yönüne dikkat ederken arkadaşımın farklı bir yere dikkat çektiğini fark ettim. Kitabın bu yönü benim gözümde kaçmıştı ama arkadaşım sayesinde farklı bir bakış açısı elde ettim’ tarzı ifadeler kullandılar. ‘‘Bu şekilde toplanıp tartışmak bizi mesleki anlamda çok geliştirecek bir şey olur’’ yönünde ifadelerinde değişiklikler oldu. Bu bağlamda bu etkinlik, üyeler açısından verimli bir mesleki gelişim etkinliği oldu. Her ne kadar bir üye kitabı okumayıp toplantıya katılmasa da etkinlik, diğer üyeler ile verimli bir biçimde yürütülebildi. Eğitime yönelik paylaşımlar çok fazla olmasa da her bir birey, etkinlikten kendi düzeyinde faydalandığını ve zaman yönetimine yönelik yeni uygulamalar öğrendiğini ifade etti. Bir sonraki bölümde ‘‘Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum.’’ etkinliği ile ilgili bulgular, yorumlar ve tartışmaya yer verilmiştir.

### 3.4.8. Lise Kurlar Arası Sınıf Değiştiriyorum Etkinliğine İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum etkinliği, aynı seviyedeki farklı kur sınıflarına aynı anda derse giren ZENN topluluk üyeleriyle uygulanmıştır. Topluluk üyelerinin her birinin aynı seviyedeki diğer kurun öğretmeni ile yer değiştirerek derse girmesine ve bu deneyime ilişkin yaptığı çıkarım ve değerlendirmelerini diğer topluluk üyeleriyle paylaşmasına dayalıdır. “Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum.” etkinliğinin mesleki gelişim bağlamında etkililiğine ilişkin bulgular etkinlik öncesi bakış, etkinlik süreci ve etkinlik sonrası değerlendirme olarak sunulmuştur. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular, Tablo 4.12’de “Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum.” Etkinliğine İlişkin Bulgular teması altında sunulmuştur.

Tablo 3.12. “Lise Kurlar Arası Sınıf Değiştiriyorum” Etkinliğine İlişkin Bulgular

Etkinlik öncesi bakış	Beklentiler	Yapılmalı Etkili sınıf yönetimi Sınıflar arası eğitimde denge
Etkinlik süreci	Tartışılan konular	Meslektaşlar arası empati Daha verimli ortak ders planı Öğrencilere tarafsız yaklaşım Öğretmen etkisini en aza indirme Telaffuza yönelik farkındalık Ortak sorunlara yönelik paylaşım
	Katkılar	Sınıf yönetiminde gelişme Yeni parametreler keşfetme Kendini öğrencinin gözünden değerlendirme Kurlar arası farklılığın iş doyumuna etkisini izleme Öğretmenler arası işbirliği
Etkinlik sonrası değerlendirme	Öğrenciye katkılar	Yöntem farklılıklarını en aza indirme Daha adaletli bir eğitim
	Zorluklar	Ders planlaması
	Öneriler	Belli aralıklarla tekrarlanmalı. Yönetmel destek

Tablo 3.12’de görüldüğü üzere MÖT üyeleri etkinlikten beklentileri etkili sınıf yönetimi, sınıflar arası eğitimde dengeyi sağlama olarak sıralanmıştır. Bu bulguları örnekleyen bir kesit aşağıdaki gibidir:

*“Nesrin: Aslında işlenen konu belli, kitap belli, öğrenciler belli. Burada öğretmen tarzı farklılıkları ortaya çıkacak. Bir açıdan çocuklar için daha adaletli olduğunu düşünebilir. Herkesin tarzı farklı ve her öğretmenden bu anlamda öğrenecekleri çok şey var.*

*Nil: Tamamen katılıyorum. Velilerin 'yan sınıfta daha mı farklı bir şeyler oluyor, onlar daha mı iyi yoksa, daha mı ilerde' kaygılarına bire bir çözüm.*

*Zehra: Biz aramızda hep konuşuyoruz şu sınıf şöyle şu sınıf böyle gibi mesela daha bunu yaptığımızda sınıf yönetimi de kolaylaşır. Ayça hatırlarsanız bir sınıftan hep bahsediyordu. Çok sıkılarak çıkıyordu. Mesela şimdi ben girdiğimde, benim en sevdiğim sınıflardan biri çünkü hani aynı bakış açısı ile bakmadığımız için belki de ya da onu rahatsız edenler beni rahatsız etmiyor. Ya da belki de ben daha ona göre rahat yapıda bir insanım o da olabilir.*

*Murat: Evet bu tarz ipuçları verebiliriz birbirimize.”*

Etkinliğin uygulama aşamasında meslektaşlar arası empati, daha verimli ortak ders planı hazırlayabilme, öğrencilere tarafsız yaklaşım, öğretmen etkisini en aza indirme, telaffuza yönelik farkındalık ve ortak sorunlara yönelik paylaşım, tartışılan konular arasındadır. Meslektaşlar arası empatiyi, daha verimli ortak ders planı hazırlamayı ve öğrencilere tarafsız yaklaşıma yönelik bulguları örnekleyen Nesrin ve Nil arasındaki diyalog aşağıdaki gibidir:

*“Nil: Seni daha iyi anladım bu sınıfta derse girince (Nesrin'e yönelerek), bundan sonra beraber plan yaparken ipleri senin eline vereceğim. Çok farklı dinamikler var gerçekten bu sınıfta. Ne yalan söyleyeyim biraz abarttığımı düşünüyordum bazen. (gülerek)*

*Nesrin: Tarafsız bir gözle sen de gördün. O önerdiğin şeylerin uymayacağını gördün değil mi? (Gülerek) Empati canım empati her şeyin çözümü.*

*Nil: Senin sınıfına girdiğimde dediğin şeyleri hep gözlemledim. Senin burada kendi bireysel yaptığımız toplantılarımızda ifade ettiğin rahatsızlık duyduğun olguları hep gözlemledim. ...Dolayısıyla şunu anlamış olduk bu sınıfın dinamiğinden kaynaklanan sıkıntılar senin yaşadığın şeyler çünkü aynısını ben de yaşadım”*

Nesrin'in çeşitli yaklaşımları görmenin öğrencileri geliştireceğine ve öğretmen etkisini en aza indireceğine yönelik ifadesi şu şekildedir:

*“Herkesin tarzını görmek çeşitlilik her zaman iyidir. Farklı telaffuzlar, farklı öğretim yöntemleri falan öğretmenler değiştikçe bunlar da değişiyor. Çocuklara için de iyi*

*değişiklik. Çünkü 1 yıl boyunca aynı öğretmenle, belki bir sıkıntı yaşadım. Farklaşmak iyidir, hep iyidir. Öğretmen etkisini aza indirmek lazım burada amaç o.” Nesrin*

Etkinliğin meslektaşlar arasında işbirliğini desteklediğini Zehra şu şekilde ifade etmiştir:

*“Hem empati yaparak birbirimizi daha iyi anladık hem de bazı sorunlara karşı başarı elde ettiğimiz çözümleri paylaştık.” Zehra*

Etkinliği değerlendirirken MÖT üyeleri sınıf yönetiminde gelişme, yeni parametreler keşfetme, kendini öğrencinin gözünden değerlendirme, kurlar arası farklılığın iş doyumuna etkisini izleme, yöntem farklılıklarını en aza indirme, daha adaetli bir eğitim ve işbirliği açılarından katkı sağladığını ifade etmişlerdir.

Yeni girdiği sınıfta öğrencilerle bu etkinlik üzerine konuşma fırsatı bulan Zehra sınıf yönetiminde yeni parametreler keşfettiğini ve kendini öğrencinin gözünden değerlendirme fırsatı bulduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

*“Kendimizi daha iyi değerlendirmiş olduk. Hep aynı sınıfta olmamış olduk. 26 kişiden 50 kişiye çıktı bizi gözlemleyen kişi. Benim öğrenciler etkinlikle ilgili sorular sordu. Öğretmen farkından dolayı çok fazla ders işleyişinde değişiklik olmadığını ifade ettiler. Hemen hemen aynı şekilde öğrendiklerini söylediler. Mesela öğretmenin kendileri üzerinde ayrıntılı durması hoşlarına gitmiş. Bu yeni bilgiyi sınıf yönetiminde kullanabiliriz. Onun dışında öğretmen farklılıklarından konu açıldı geçen seneki öğretmenlerini de değerlendirdiler. Buradan yola çıkarak aslında hem öğrenci ve hem öğretmen arasında bir empatinin olması gerektiğini görmüş olduk.” Zehra*

Bu etkinlikle dersine girdiği kurun da öğretmenlerin iş doyumuna etkisi olduğunu Nesrin şu şekilde ifade etmiştir:

*“Ama ben şunu da fark ettim sınıf da çok etkili öğretmen üzerinde. Sınıfın seviyesi, hareketliliği, öğretmenin motivasyonu üzerinde çok etkisi var.” Nesrin*

Nesrin başarıya ulaşmada takım olarak çalışmanın önemini vurgulamıştır ve işbirliğine değinmiştir. Tüm okul işbirliği içinde hareket etmezse bu etkinlikten çok da faydalanılmayacağını şu şekilde ifade etmiştir:

*“Bir de bu işin birtakım işi olduğunu gördük. Yani tek başına öğretmen hiçbir şeydir. Öğretmen, müdür yardımcısı, müdür, yönetim, veli, rehberlik hepsi bir bütün. Bunun böyle bir sistemin işletilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ben sınıf değiştirdim eksikleri gördüm. Ee ne olacak görüyorum. Ben de ölüyor yani gördüğüm şeyler. Bende kayboluyor bu bilgiler. Benden sonra bir mecranın kesinlikle olması gerekiyor ve hepimizin ortak hedeflerimiz doğrultusunda iş birliği yapmamız gerekiyor.” Nesrin*

Nil meslektaşlar arası işbirliğinin sınıf yönetimini kolaylaştırıcılığını deneyimlediğini ifade etmiştir:

*“Tabii senden (Nesrin’e yönelerek) izlenim almadan girmiş olsam çok daha farklı herhalde bir ders geçirirdim. Bu sınıfa senden dolayı silahlarımı kuşanıp girdim. İşte şöyle yaparım böyle yaparım diye plan yaptım dersten önce çünkü öğrencilerle ilgili birebir bilgilerim vardı. Dolayısıyla bu süreçten de şöyle yararlanmış olduk aslında. Geniş pencereden baktığımızda sen bana o çocuklarla ilgili bilgi vererek benle işbirliği yapmış oldun. Bu bilgileri kendine saklamadın. Bunları bilmek de benim çok zorlu bir sınıfta çok davranış bozukluğunun yüksek olduğu bir sınıfta yani tabiri caizse rahat bir ders işlememi sağladı.” Nil*

Diğer topluluk üyelerinin deneyimlerini dinleyen Murat hem öğretmen hem de öğrenci açısından etkinliğin adaleti sağlayabileceğini ifade etmiştir:

*“Peki, bunun sonucunda size bir öneri ile gelsem. Şu ki öğretmenin yıpranma düzeyini daha adaletli bir seviyeye çekmek için her dönem öğretmen değişikliği yapılırsa nasıl olur sizce? Öğrenciler için de daha adaletli olmaz mı? Dediğiniz gibi her öğretmenin farklı bir tarzı var ve hepsinden öğrencilerin faydalanmasını sağlamış olmaz mıyız?” Murat*

Nesrin bu etkinliğin rutin aralıklarla yapılmasını şu şekilde önermiştir:

*“Ben de sınıf değişikliğinden hoşlandım ama bunu bir kere yapmak bir şey ifade etmiyor. Hani belki rutin aralıklarla yapınca belki daha iyi sonuçlar alınabilir. Genel olarak bir kere o sınıf sana yabancı olduğu için her zaman sınıf yönetiminde daha az sorun yaşıyorsun. Çünkü çekiniyorlar başta en önemlisi o bence. İkincisi güzel oluyor yani mesela dönemsel sınıf değişikliği yapılabilir.” Nesrin*

## **“Lise Kurlar Arası Sınıf Değiştiriyorum” Etkinliğiyle İlgili Genel Değerlendirme**

Toplantı Hasan öğretmenin odasının müsait olmaması nedeniyle zümre odasında yapıldı. Bu sefer gürültü olmadı. Toplantı, öğrencilerin deneme sınavında olduğu saate denk geldiği için koridorlar oldukça sessizdi. Bu sessiz ortamdan faydalanıldı. Topluluk üyelerinden Murat bu etkinliği ders programındaki zorluk nedeniyle yapamamış olsa bile toplantıya katıldı. Toplantı sonunda etkinliği yapmamış olmasına rağmen sadece bizi dinleyerek bile kendisine çok fazla çıkarımlar yaptığını ve çok şeyler öğrendiğini, bu mesleki gelişim etkinliklerini çok faydalı bulduğunu söyledi.

Toplulukta iyi giden, artık ZENN’in gerçek bir mesleki öğrenme topluluğuna dönüşmüş olmasıydı. Topluluk üyeleri etkinlikleri kendi süzgeçlerinden geçirip hangi etkinliklere daha çok ihtiyaçları olduğunu tartışıp ihtiyaçları doğrultusunda etkinlikler geliştirebilir düzeye geldiler. Örneğin, Meslektaşımın dersini izliyorum etkinliğini daha önce çokça yapmış olduklarını ifade edip bunun yerine eksikliğini duydukları ve sınıf içinde kendilerini geliştirmelerini sağlayacak etkinlik havuzu oluşturuyorum etkinliğini kendileri geliştirdiler. Etkinlikte iyi giden, öğretmenlerin öğrenci profilleri hakkında diğer meslektaşlarıyla paylaşım ve işbirliği yaptıklarında sorunlu sınıflarda bile sınıf yönetimi sorunlarının minimum düzeye indirilebileceğini keşfetmeleri oldu. Bu bağlamda bu etkinlik MÖT yapısına çok uygun bir etkinlikti. Etkinlikte iyi gitmeyenler ise öğrenci bazında paylaşımların fazla ayrıntılanmasıyla bazen konudan uzaklaşılmasıydı. Bir sonraki bölümde beşinci alt amaca ilişkin bulgular, yorumlar ve tartışmaya yer verilmiştir.

### **3.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

Beşinci alt amaç ‘Mesleki öğrenme topluluğu uygulamasının güçlü ve/veya zayıf yönlerini belirlemek’ olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, aşağıda, MÖT üyelerinin ve okul yöneticisinin uygulanan mesleki gelişim etkinliklerine ve MÖT uygulamasına ilişkin görüşlerine ait bulgular yer almaktadır. Bu bulgular, mesleki öğrenme topluluğu eylem araştırması etkinliklerini bitirdikten sonra her iki MÖT’le yapılan odak grup görüşme verilerinden ve okul yöneticisi ile yapılan süreç sonrası görüşme verilerinden elde edilmiştir. Her iki topluluk ile mesleki gelişim etkinlikleri tamamlandıktan sonra MÖT uygulamasını değerlendirmeye yönelik birer kapanış toplantısı yapılmıştır. Bu toplantılarda da MÖT uygulamasının etkililiği tartışılmış, uygulanabilirliği ve zorlukları ele alınmıştır.



Beşinci alt probleme ilişkin her iki mesleki öğrenme topluluğunun etkinlikleri tamamladıktan sonra yaptıkları bu değerlendirmeye yönelik odak grup görüşmelerinden elde edilen tema ve kodlar Tablo 3.13'te sunulmuştur. MÖT üyelerinin mesleki öğrenme topluluğu deneyimlerine ilişkin bulgular, “MÖT üyelerinin deneyimleri” ve “MÖT üyelerinin önerileri” olarak ele alınmıştır. Bu iki kategori; “sürece yönelik”, “etkinliklere yönelik” ve “uygulamaya yönelik” kategorilerini kapsayan biçimde sunulmuştur.

Tablo 3.13. MÖT Üyelerinin Uygulamaya İlişkin Değerlendirmeleri

			ZENN	BG
MÖT üyelerinin deneyimleri	Sürece yönelik		Farklı mesleki gelişim yaklaşımı Takip gerektiren Keyifli İşlevsel Heyecan verici Paylaşımçı İşbirliği gerektiren	Farklı bakış açılarını destekleyen Sosyal boyutu olan Geliştirici Empatiyi artıran
	Etkinliklere yönelik	Genel	Etkili mesleki gelişim Faydalı Yönlendirici Öğretici Öz değerlendirme Farkındalık artırıcı	Etkili mesleki gelişim Güzel İşbirliğini artırıcı Ortaklaşa çalışılan Farklı bir deneyim
		Öne çıkanlar	Tiyatro Kitap	Kitap Film Kendi dersimi izliyorum Ortak ders planı
		Zorluklar	Kendi dersini kaydetmek	Kendi dersini kaydetmek Meslektaşın dersini izlemek Okuldaki yoğunluk
	Uygulamaya yönelik		Samimi ortam İşbirliğini artıran Paylaşım İhtiyaca yönelik Sistemantik Güven verici	Samimi ortam İşbirliğini artıran

Tablo 3.13. MÖT Üyelerinin Uygulamaya İlişkin Değerlendirmeleri (Devamı)

			ZENN	BG
MÖT üyelerinin önerileri	Sürece yönelik		Ortak zaman Çevrimiçi toplantılar Elverişli ortam Destekleyici okul kültürü	Ortak zaman
	Etkinliklere yönelik	Genel öneriler	Esnek zaman	Esnek zaman Yönetsel destek
		Ek etkinlik önerileri	Ortak proje Sanat etkinliği Disiplinler arası etkinlik	Sosyal etkinlik Tiyatro
	Uygulamaya yönelik		Gönüllülerle sınırlı kalmalı Yönetici liderliği olmalı Yeterli zaman olmalı Uygun mekan olmalı Uygun ders planı olmalı Öğretmen farkındalığı olmalı Elverişli okul kültürü olmalı	Gönüllülerle sınırlı kalmalı Lider eşliğinde uygulanabilir Heves Gelişime açık olmak Güdülenme

Tablo 3.13'te görüldüğü üzere MÖT üyelerinin deneyimleri ve önerileri sürece, etkinliklere ve MÖT uygulamasına yönelik olarak sunulmuştur. MÖT üyeleri sürece yönelik deneyimlerini farklı bakış açılarını destekleyen, sosyal, geliştirici, empatiyi artıran, takip gerektiren, keyifli, işlevsel, heyecan verici, paylaşım ve işbirliği gerektiren olarak tanımlamışlardır. Bu deneyimleri örnekleyen alıntılar aşağıda sunulmuştur:

*“Çok mutlu oldum ben öncelikle çalışma arkadaşlarımı daha yakından tanıma fırsatı elde ettim. Aynı mutluluklara ya da aynı kaygılara sahip olduğumu öğrendim dolayısıyla birtakım telaşlarımın yersiz olduğunun farkına vardım. Yaptığımız toplantılarda farklı bakış açıları kazanımları benim için çok iyi oldu. Diğer arkadaşlarım için de ben farklı bakış açısı sunarak ufak bir katkıda bulunabilmişimdir diye düşünüyorum. Sosyallik açısından çok iyi oldu.” Belgin (BG)*

*“Yani farklı bir deneyim oldu. Böyle bir imkân olmasaydı, böyle bir deneyim de yaşamayacaktık.” Çınar (BG)*

*“Bir kere kişisel gelişim açısından son derece faydalı bir çalışma oldu onu söyleyebilirim. Mesleki gelişimle birlikte kişisel gelişime de çok büyük katkısı olduğunu düşünüyorum yapılan çalışmanın.” Hasan (BG)*

*“Valla çok farklı oldu. Çünkü biz normalde çok yoğun bir tempoda çalıştığımız için, hiçbir zaman bu nitelikte çalışmalar, paylaşımlar yapmamıştık. Paylaşımımız sen kaçınıcı sayfada kaldın sen ne yapıyorsun niteliğindeydi. Bu mesleki öğrenme topluluğunu kurana kadar böyle bir yaklaşım içerisinde idik. Öğretmen olarak farklı paylaşımlarda da bulunabileceğimizi gördük. Okul dışında da buluştuk. Bizim için güdüleyici bir çalışma oldu. Bir de kendimizin farklı özelliklerini de görmüş olduk. Hem insan olarak hem öğretmen olarak meslektaşlarımızın farklı özelliklerini farklı fikirlerini paylaşmış olduk.” Zehra (ZENN)*

*“Benim de hayatımda ilk kez yaptığım bir şeydi. Daha önce çalıştığım kurumlarda kimse okula gelip bu şekilde canlı bir araştırma yapmamıştı bire bir. Bayağı da uzun sürdü, süreç olarak da takip edilmesi gereken bir süreçti. Bence insanlara gerçekten işyerinde iş konuşulur dedirten bir süreçti. Zaten en önemli olan şey paylaşım bence çünkü herkesin gördüğü şey farklı oluyor ya, bu bize çok şey kazandırıyor. Paylaşım, işbirliği her anlamda çok güzel bir şey, eğitimde de çok güzel.” Nesrin(ZENN)*

*“Ben de ilk defa böyle bir araştırma yaptım ve böyle bir araştırmaya katıldım. Hem böyle bir araştırmaya katılmak bir parçası olmak hem de hep birlikte bunu yürütmek benim için çok heyecan verici bir süreçti. Öğretici olmasının yanı sıra çok keyifliydi aynı zamanda. Değişiklik yaptığımız etkinlikle ve diğer tüm etkinlikler süresince çok şey öğrendik bu açıdan çok işlevseldi.” Nil (ZENN)*

Yukarıdaki ifadelerde de görüldüğü üzere MÖT üyeleri süreç boyunca meslektaşlarıyla yaptıkları paylaşımlar sonucunda bazı sorunların ortak olduğunu keşfetmişler ve farklı bakış açılarıyla zenginleşmişlerdir. MÖT deneyiminin kişisel ve mesleki anlamda katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmen olarak yaptıkları paylaşımların nitelikleri değiştiğinde mesleki anlamda birbirlerini geliştirebildiklerini fark ettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin öğrendiklerini sürekli olarak paylaşmasını ve bu yeni bilgilerin üzerine koyarak ilerlemesini sağlaması MÖT’ün güçlü yönleri arasında sayılabilir (Astuto, Clark, Read, McGee ve Fernandez, 1993). Öğretmenlerin katıldıkları seminerler, online eğitimler ve seminer dönemindeki hizmetiçi eğitimler bu süreklilikten yoksundur. Bu nedenle mesleki gelişim üzerinde istenen düzeyde kalıcı etkiler yaratmamaktadır. MÖT’ün süreklilik özelliği, etkililiğinde rol oynamaktadır.

MÖT üyeleri bu sürece yönelik öneriler getirmişlerdir. Bu öneriler arasında ortak zaman ve elverişli ortamın belirlenmesi, destekleyici bir okul kültürünün olması ve toplantıların çevrimiçi ortamlarda yapılması vardır. Önerileri örnekleyen ifadeler şu şekildedir:

*“Yani daha iyisi olur muydu daha uygun şartlarda daha geniş zamanda daha üzerinde konuşulabilecek uygun şartlarda çok daha güzel belki olabilirdi ama yine bu şartlar içinde çok çok iyi yaptığımızı düşünüyorum yani.” Çınar (BG)*

*“Bizim dışımızda ne kadar çok şeyin ve bileşenin olduğunu da keşfetmiş oldum bir mesleki gelişim çalışması yaparken. Özellikle özel öğretim kurumlarında gerçekten bizim dışımızda etken çok fazla. Ortak zaman için ders programını ayarlayacak, bizi destekleyecek, bize bir çalışma odası verecek bir okul lazım. Elverişli bir kültür de lazım. Okulun bütün yönetsel bakış açısının buna uygun olması ve desteklenmesi lazım.” Nesrin (ZENN)*

*“Etkinliklerde zorlayıcı bir şey yoktu da toplantıları yapmak içinde hepimizin ders programının aynı olması ve boş derslerimizin aynı olması çok iyi idi aslında. Bu tarz*

*çalışmalarda aslında en önemlisi ortak saati denk getirmektir. Bir zaman dilimi olması lazım, sırf bunun için ayrılan. Biz boşluklarda yaptık. Ders aralarındaki boşluklarda dolayısıyla bu toplantılarda zamanımız sıkıştı. Her şey için daha rahat bir zaman dilimi gerekiyordu.” Nil (ZENN)*

*“Bu toplantımızda aslında online da çok rahat toplantı yapabileceğimizi gördük. Yıl içinde o toplantı için yaşadığımız zorluklar kalkar ortadan toplantıyı online yaparsak.” Zehra(ZENN)*

Bu ifadelerde görüldüğü üzere MÖT üyeleri MÖT sürecinin temel gerekliliklerini ortak zaman, uygun çalışma ortamı, destekleyici okul kültürü olarak belirlemişlerdir. MÖT’ün özünü oluşturan birlikte öğrenme, en yüksek başarıya, işbirliğini destekleyen okul kültürünün olduğu ortamlarda ulaşmıştır (DuFour ve Eaker, 1998). Bu bulgunun ışığında MÖT’ün başarıya ulaşması için gerekli desteğin verileceği bir okul kültürü olmasının gerekli olduğu söylenebilir.

MÖT üyeleri etkinliklere yönelik deneyimlerini etkili mesleki gelişim sağlayan, güzel, işbirliğini artırıcı, ortaklaşa çalışılan, farklı bir deneyim sunan, faydalı, yönlendirici, öğretici, öz değerlendirme ve farkındalık artırıcı olarak tanımlamışlardır. Bu bulguları örnekleyen ifadeler aşağıdaki gibidir:

*“Böyle bir her hafta farklı görüşleri almak ve sürekli böyle iç içe olmak daha güzel bir deneyimdi Hep ortak konu üzerinde olmak güzeldi.” Ahmet(BG)*

*“Ortak bir amacın yürümesi için farklı bakış açılarının bileşkesini, yelpazeyi genişletmek gökkuşağını sunabilmek mutlu etti bizi.” Belgin (BG)*

*“Şimdi bu etkinlikler tamamen kendi düşüncemiz ile başkasının düşüncesi arasındaki kıyası görmeye yönelik etkinliklerdi diye düşünüyorum. Yani biz bu etkinlikten ne aldık? Arkadaşım ve başkaları ne alıyor? Ve kendi düşündüklerimizi onlara ilettik, onların düşüncelerini aldık dolayısı ile ortak bir akılla bir sürü sonuca ulaştık. O bakımdan işte mesleki gelişime katkısı çok büyük.” Hasan (BG)*

*“Söyleyeceğim tek şey çok farklı bir tecrübe oldu bizim için. Farklı bakış açılarını gördük farklı bakış açıları kazandık. Dolayısıyla farkındalığımız da arttı.” Çınar(BG)*

*“Biz pek çok etkinlik yaptık. Hep birlikte tiyatroya gittik. Film izledik. Daha sonrasında kitap okuduk. Beraber kendi derslerimizi gözlemledik. Yani hiçbirimizin aklına gelmedi ki kendi dersimizi gözlemleyip acaba ben nasıl ders anlatıyorum. Karşıdan bir bakmış olduk. Ayna tuttuk kendimize böylece ben bu tarz mesleki gelişim etkinliklerinin sonuna geldiğinde hepimizin bambaşka özelliklerle donanarak tekrar mesleğe bakış açımızın değiştiğini gördüm açıkçası.” Zehra (ZENN)*

*“Seminer dönemlerinde biz özel okul olarak faydalı şeyler yapmaya çalışıyoruz belki ama yine de yapamıyoruz maalesef, hiç etkili olmuyor. Çoğu zaman zaman kaybı gibi geliyor. Devlet okulunda çalışan öğretmenler için bu daha da kötü. Bütün gün çay içip zaman öldürüyorlar. Kendi kendilerine sohbet edip kâğıt kestiği (burada pano süslemek kastediliyor) bir dönem haline geliyor. Bu etkinlikleri tamamen seminer dönemine entegre etsek çok etkili bir mesleki gelişim sağlar bize. Örnek veriyorum ortak bir kitap verilse ve okunsa ya da tiyatroya gidilse, sinemaya gidilse ne kadar taze bir başlangıç olur aslında. Öğretmenler güzel kültürel anlamda da donanır. Hazır öğrenciler yokken, aslında boştayız. Hem dönem sonu hem dönem başı öyle bir şey yapılırsa açıkçası güzel olur yani.” Nesrin (ZENN)*

*“Böyle bir çalışma temposunda kimse ay kendimi çekeyim de bir bakayım nasılım demezdi. Eğer bizi yönlendiren biri olmasaydı.” Murat(ZENN)*

*“Ben de daha çok öz değerlendirme yaptığımı gördüm. Beraber haftalık plan yaparken Nesrin hep bahsediyordu kendi sınıfından onunla daha rahat empati yaptığımı fark ettim. Etkinlikten sonra beraber yaptığımız haftalık planlar daha verimli oldu. Çünkü sadece kendi sınıfımı değil diğer sınıfı da değerlendirerek kararlar verebiliyorduk ikimiz de.” Nil(ZENN)*

Bu ifadelerde görüldüğü üzere mesleki gelişim için belirlenen etkinlikler mesleki gelişime yönelik bakış açılarını geliştirmiştir. Farkındalıkları artmış ve öz değerlendirme yapabilmenin gücünü fark ettiklerini ifade etmişlerdir. Ortaklaşa çalışarak işbirliği içinde olmak öğretmenleri en çok geliştiren unsurlar olarak bilinmektedir (Honawar, 2008). Bu bağlamda öğretmenlerin ortaklaşa çalışmasını ve işbirliğini desteklemesi, MÖT’ün güçlü yönleri arasında sayılabilir.

En çok beğenilen etkinlikler arasında ‘Tiyatro nasıldı?’, ‘Kitap nasıldı?’, ‘Film nasıldı?’, ‘Mikroöğretim’ ve ‘Ortak ders planı hazırlıyorum’ etkinlikleri vardır. MÖT üyelerinin bu seçimlerini örnekleyen ifadeler şöyledir:

*“Kitap ve de film. Bir de genelde günlük hayatta severek yaptığımız şeyler olduğu için film izlemek ve kitap okumak. Mesela o yoğunluğun içerisinde ben ne zamandır böyle oturup bir film izleyeyim şöyle alayım kolamı cipsimi falan muhabbeti yapıyordum. Bir türlü yapamıyordum. Denk geldi mesela çok da hoşuma gitti. Keyifle yaptım yani kendimi onu yapmakta zorunlu hissetmedim öyle söyleyeyim.” Ahmet (BG)*

*“Evet, kitap iyiydi. Hem uygulaması kolaydı hem pratikte kullanabileceğimiz bilgiler vardı.” Çınar (BG)*

*“Kitap, film ve kendimi ders anlatırken izlemek en can alıcıydı. Sınıf içerisinde sıralı oturan öğrencilerin konularına göre daha çok ne tarafa baktığımı daha çok kiminle göz teması kurduğumu fark ettim. Orada bir kör nokta varmış. Kör noktada oturan bir öğrencim varmış benim. Onu fark ettim.” Belgin (BG)*

*“Ortak ders planı diyebilirim ben bunların içerisinde en verimli olanı. Çünkü mesela bir ders planı hazırlıyorsun bu ders planı içerisinde kendince yani mesela ben kendimce faydalı ve yararlı bulduğum her şeyi bu plana aktarıyorum ama görüyorum ki benimle birlikte 2-3 tane daha arkadaşım da fikirlerini beyan edince son derece kusursuz ve daha güzel bir ders planı ortaya çıkıyor dolayısıyla hazırlanan materyal, etkinlik planlama iyi olunca öğrencinin derse olan motivasyonu derse olan ilgisi de öğrenme de daha kalıcı hale geliyor.” Hasan(BG)*

*“Kendi dersimizi çektik ya hani o çok güzeldi bence. O çok iyiydi bence benim için şimdiye kadar hiç kendimi kameraya çekmemiştim böyle kendime bir de bir ayna tutmuş oldum. Benim için en faydalı oydu.” Nesrin (ZENN)*

*“Nesrin’e katılıyorum ben de; kendi dersimizi izlemek çok faydalıydı. Belki arkadaş ortamında normalde bir sinemaya tiyatroya beraber gidebilirdik. Bir kitabı okuyup beraber paylaşabilirdik. Eğer bu topluluk olmasaydı... Topluluk bizi derledi topladı, kendi dersimizi çekmek eğer öğrenme topluluğu olmasaydı yapabileceğimiz bir şey değildi. Ya da aklımıza gelen bir şey değildi.” Murat(ZENN)*



*“Bence bütün etkinlikler çok faydalıydı. Ama ben de öne çıkan tiyatroya etkinliği idi. O tiyatroyu yakalamak o gün herkesin ayarlaması ve birlikte gidip izlememiz oyunun denk gelmiş olması da var tabii. Çok güzeldi. Hep birlikte oldukça kaliteli bir oyun izlemiş olduk. Ve bunun üzerinde tartıştık hepimiz farklı farklı paylaşımlarda bulunduk. Ben bunun 40 yılda bir denk gelebilecek bir şey olduğu için çok kıymetli olduğunu düşünüyorum açıkçası.” Zehra (ZENN)*

*“Kendimizi de değerlendirme ve gözleme fırsatı bulmuş olduk. Öğretmen olarak kendini keşfetme fırsatı sunuyor mikroöğretim. Eksik yönlerini ya da artı yönlerini daha objektif değerlendirebiliyorsun.” Nil(ZENN)*

Örnek ifadelerde de görüldüğü üzere öğretmenler, en çok, uygulama sürecinde kolaylığı olan ve kendilerini değerlendirme olanağı tanıyan etkinlikleri beğendiklerini ifade etmişlerdir (DuFour, Eaker ve Many, 2006). Zorluklar arasında kendi dersini kaydetmek, meslektaşın dersini izlemek ve okuldaki yoğunluk sıralanmıştır. Bu değerlendirmeleri yansıtan ifadeler şu şekildedir:

*“Kendimi izlemek. Birtakım gerçeklerle yüzleşmek zor olabiliyor belki insan için ondan olabilir.” Çınar(BG)*

*“Arkadaşımın dersini izliyorum olabilir çünkü onu yapmadık.” Hasan(BG)*

*“Arkadaşının dersine girmek mesela ben Çınar'ın yanındayken birebir yapıyorum. Çınar ben birebir yaparken bizim odada mesela bilgisayarda bir işi varken geliyor, bilgisayar açıyor, kullanıyor ben o sırada en ufak bir rahatsızlık duymadan ders yapabiliyorum. Ama sınıf ortamında diyaloglar başka oluyor yani.” Ahmet(BG)*

*“Evet, arkadaşımın dersine giriyorum etkinliğini yapmak zor.” Belgin(BG)*

*“Kesinlikle sınıfta yabancı olması sınıfı çok etkiliyor. Şundan örnek vereyim. Ben annemin babamın sınıflarına giriyordum bazen lisedeyim ya da. Bazen gidip derslerine giriyordum. Tamamen çocukların dikkati dağılıyordu mesela. O yüzden ben beş dakika durup çıkmak zorunda kalıyordum dersin akışı için.” Çınar(BG)*

*“Kendi dersimizi çekmek teknik açıdan kamerayı şuraya koydum buraya koydun derken çok alışık olduğumuz bir şey değildi. Çocuklar açısından, onlar da buna alışık olmadığı için birtakım farklı hareketler sergilediler. Biraz dikkatleri dağıldı. Burada biraz*

*zorluk yaşadık. Çünkü açıkçası hem gözlemleniyorsun, kendi kendini gözlemleyecek olsan bile, o çocukların davranışları farklılaşabilir, kendi davranışlarının farklılaşabilir. Bir tek o yönde bence zorluk vardı başka zorluk yaşadığımız bir etkinlik yoktu açıkçası. Yine ne olacağını bilememekten ilk defa bu etkinliği denemekten kaynaklanıyor belki de.”*  
Zehra(ZENN)

*“Dersi çekerken ben de zorlandım Zehra gibi. Kameraya çok ilgi gösterdi sınıf. Kameranın önüne geçip el sallayanlar falan oldu. O esnada biraz sinirlenmişim. (gülerek) yani öğrencilerin alışık olmadığı bir şey olduğu için en zoru oydu. Ama bu çok büyük bir problem değildi. Bir zorluk sayılmaz o kadar.”* Nesrin (ZENN)

*“Zorluklar hep yoğunluk, kendi yoğunluğumuz içerisinde bunu da bir yere koymaya çalışmak oldu. İş yoğunluğu aynı zamanda bazen zorladı.”* Çınar(BG)

*“Toplantı planlamada işte ders programı ile hepimizin ortak zamanının olmayışı, okulda bir yoğunluk oluşu, benim açımdan yönetsel anlamda farklı yerlerde de bulunmam gereken toplantı zamanlarına denk geldiği oldu, bunun dışında karşılaştığımız bir zorluk yoktu.”* Hasan (BG)

*“Yani ortak olarak zaman bulmak yaşadığımız tek zorluktu. Zaman bulabilmek bunları yapmak için.”* Belgin (BG)

*“Mesela devlet okulundaki öğretmenlerle olsa bu iş çok daha rahat ilerlerdi. Çünkü 2 buçukta çıkıyorlar gün içerisinde yapacakları zamanları var ve okul içinde de çok boşlukları oluyor. İki buçuktan sonra bir yarım saat kalmak onlar için sıkıntı değil. Ama biz gün içerisindeki yoğunlukta bile yani toplantı olduğu saate bile etüt vermemiz gerekiyor ya da işte bir şey oluyor, müdür yardımcıları bir şey istiyor. Zaman bir tek zorluktu.”*  
Ahmet(BG)

Bu ifadelerde görüldüğü üzere yeterli zaman olmadan MÖT uygulamasını gerçekleştirmek neredeyse imkansızdır. Her iki topluluk için de zaman en önemli zorluklar arasında sayılmıştır. Aynı zümrede olup aynı ders programına sahip ZENN topluluğunda bile özel okul koşullarında zaman kısıtlılığı zorluk oluşturmuştur. Bu araştırmanın ilham kaynağı olan Altun (2019) da iki ayrı devlet okulunda yürüttüğü araştırmasında benzer sonuca ulaşmıştır. Buradan hareketle yeterli ve öğretmenlerin ortak olarak kullanabilecekleri zamanın MÖT uygulamasında oldukça önemli olduğu söylenebilir.

MÖT üyelerinin etkinliklere yönelik önerileri esnek zaman ve yönetsel desteğin sağlanması yönündedir. MÖT üyelerinin bunu örneklendiren ifadeleri aşağıdaki gibidir:

*“...ama biraz daha zamanımız olabilseydi beraber. O yoğunluğun içerisinde bir ders saatine sıkıştırmak görüşmeleri. Kendimizi kıştırmasaydık daha farklı bir şeyler bulabilir miydik acaba. Daha da farklı etkinlikler ekler miydik diye bir şey geliyor insanın aklına.”*  
Zehra (ZENN)

*“Sene başında ders planı yapılmadan program yapılabilirdi ve bu programa uygun çalışılabilirdi. Programın sekteye uğramaması için mesela ders planı yapılırken bu öğretmenler için ortak bir zaman ayarlanabilirdi ve toplantılar daha verimli olurdu diye düşünüyorum.”* Hasan (BG)

Bu ifadelerde görüldüğü okul yönetimi tarafından ders programı ve boş ders saati planlanması MÖT uygulamasının verimliliğini artırmada önem taşımaktadır. Yönetsel destek görmemenin öğretmenleri olumsuz yönde etkileyerek, verimliliği düşürdüğü farklı araştırmalar tarafından bulgulanmıştır (Can, 2019; Nayır, 2012). Öğretmenlerin ihtiyaç ve isteklerine yönelik yönetsel destek, hedeflere ulaşmada temeldir. Mesleki gelişimlerini sürekli hale getirmeyi hedefleyen MÖT’lerin yönetsel desteğe ihtiyaçları vardır.

Ek etkinlik olarak sosyal bir etkinlik, tiyatro, ortak proje, sanat etkinliği ve disiplinler arası etkinlik yapılması önerilmiştir. Bu önerileri örnekleyen ifadeler aşağıdaki gibidir:

*“Ahmet: Tiyatroya yönlendirme mesela o da yapılabilirdi ama bizim işte herkesin farklı şehirlerde olması farklı ilçelerde olması okulun bir günde çok uzun bir süreç kaplaması nedeniyle yapamadık. Okuldan çıktığında ne bileyim, ayrı zaman ayıramıyoruz öyle. Bir o yapılabilirdi mesela.*

*Hasan: Onun dışında dediğin gibi tiyatro olabilir.*

*Belgin: Farklı ortamlarda beraber olabilirdik, ya da bir gezide mesela.*

*Çınar: Evet ortam değişebilirdi doğru söylüyor Belgin hocam. Belki dışarıda sadece okulda değil ya da başka bir sosyal etkinlik ortamında mesela hep beraber tiyatroya gidilebilirdi.*

*Hasan: Sosyal yönü biraz geniş tutulabilir. Yani sosyal aktiviteler biraz geniş tutulabilir. Yani bir sürü şey sayabiliriz bununla alakalı.” (BG topluluğu)*

*“Zehra: Beraber bir proje yapabiliydik sınıf içinde de uygulayabileceğiniz biraz daha böyle bir beraber toplanıp yapabileceğimiz bir proje olabilirdi bir sanat etkinliği olabilirdi dedğim gibi. Benim aklıma bunlar geliyor. Eminim bir daha böyle bir çalışma yapsak Kim bilir aklımızda daha neler gelir. Mesela birlikte bir sanat etkinliği yapabiliydik. Özel okulda çok çalıştığımız için. Cumartesi dâhil çalışıyoruz. Cumartesi okula etüte gideceğimize o tarz bir etkinlik yapabiliydik.*

*Nesrin: Bir de İngilizce bölümü olarak disiplinler arası bir şeyimiz yok bizim. Öteki grupla ortak bir şey yapabiliydik belki. Evet bir tane branş belirledik sadece İngilizce ile coğrafya örneğin birlikte ne çıkartabiliyor bakardık. Lisede böyle bir ürün üzerine çalışabiliydik mesela İngilizce bizim okulda çok farklı diğer branşlardan. Resim, müzik, beden, İngilizce olarak bir kenara ayrılıyor zaten. Çok değer görmüyor. Mesela matematik ile resim dersini de birleştirebiliriz. İngilizce ile coğrafyayı da birleştirebiliriz. Örneğin çocuklar Türkiye'deki nehirleri coğrafya dersinde İngilizce olarak da öğrenebilir onunla ilgili bir metin paylaşılabilir yani her şey yapılabilir böyle disiplinler arası bir ders bir proje tasarlanabilir. Yeni bir fikirle gelmek çok zor çünkü kabul edilmez.” (ZENN topluluğu)*

Örnek ifadelerde görüldüğü üzere öğretmenler MÖT süreci sonlandığında ek etkinlik önerilerinde bulunmuşlardır. Burada yönetsel desteğe yeniden değinmek yerinde olacaktır. Nitekim öğretmenlerin desteklendiğinde ve karara katılımları sağlandığında mesleki gelişime açık tutum içinde olacakları daha önce yapılan araştırmalarda da ortaya konmuştur (Nayır, 2012). Öğretmenlere olanak tanındığında mesleki gelişim ile ilgili etkinliklerde bulunmak için isteklilik gösterdikleri, kendi ihtiyaçlarını dile getirdikleri gözlemlenmiştir.

MÖT üyeleri uygulamaya yönelik deneyimlerini samimi ortam sunan, işbirliğini artıran, paylaşımcı, ihtiyaca yönelik, sistematik ve güven verici olarak ifade etmişlerdir. Bu bulguları her iki toplulukta örnekleyen kesitler aşağıdaki gibidir:

*“Belgin: Hani aile içinde toplanıyorduk birbirimizi geliştirmek için faydalı olabilmek için hani kendi kendimize oluyor olmanın rahatlığı vardı.*

*Çınar: Aynen diğerlerine göre en önemli fark samimiyet. Samimiyet için yapılmasını ve oradaki bireylerin hepsini rahatlatıyordu.*

*Ahmet: Yani yine dışarıda yaptığımız seminer, konferansta belki oradaki insanları bir daha hiç görmeyeceğiz. Ama burada yüz yüze bakacağımız insanlar var sürekli farkı buydu yani.*

*Hasan: Daha yakın çalışma fırsatı bulduk diyebilirim. Uygulama boyunca fazla süre birlikteydik. Bu bizim için bir avantajdı. Her ne kadar tam anlamıyla toplantı saatine riayet edemesek de sonuçta aynı ortamı paylaştık. Yani birbirimize sürekli bir şeyler sorma fırsatımız oldu en azından.” (BG topluluğu)*

*“Zehra: Daha samimiydi bence.*

*Nesrin: Bire bir paylaşım çok vardı. ELT konferansları çok tek taraflı kalıyor bence. Katılıyorsun sonra okula geri dönüyorsun. Okulda bunlarla ilgili bir şey konuşulmuyor. Ne yapabiliriz edebiliriz paylaşılmıyor. Ben şunu gördüm mutlaka uygulayalım denmiyor. Ya da sizin çıkardınız katıldığınız eğitimden diye bir toplantı yapılmıyor. Yani bu kadar yoğunlukta yapılmaması belki daha da iyi oluyor. Yani bu çalışmada farklı olarak bireysel deneyimlerimizi paylaştık bu çok önemli bence. Çünkü benim çok kötü bir şey, vaktinin boşa gitmesi aldığı eğitimi kullanmamak.*

*Zehra: Daha amaca uygun şeylerle birleştik yani. Bir ELT semineri hazırlanıyor ama belki öğretmenlerin ihtiyacına yönelik değil. Biz burada kendi ihtiyaçlarımızı belirledik kendi ihtiyacımıza göre etkinlik yaptık. Daha az sayıda kişi bir araya gelmek ve etkinliklere beraber karar vermek. Etkinliklere beraber karar vermek demek aslında kendi ihtiyacınıza yönelik çalışma yapmak demek. O yüzden daha faydalı oldu.*

*Nesrin: Çalışmayla sen bize bir yöntem gösterdin aslında. Öğretmeni böyle karşına alıp sorgularcasına, niye böyle biz buna ne yapalım değil de burada başka bir yöntem gerekiyor. Bu çalışmalarını yaptığımızda örneğin birbirimize değer verdiğimizizi hissettik. Herkesin paylaşımı değer gördü, fikirlerimiz dinlendi.*

*Nil: Evet burada birbirimizi profesyoneller olarak kabul ettik ve birbirimizden öğrenmeyi hedefledik. Amacımız işbirliği yapmak ve öğrenmek için birbirimizin birikimlerinden faydalanmaktı. Bu bilinçte olunca insan daha keyifli paylaşımlar yapıyor ve daha eğitici oluyor. Amacımız işbirliği değil de başka bir şey olunca öğretmen bunu*

*hissedip tedirgin oluyor ve kendini kapatıyor. Dolayısıyla amacından uzaklaşıp mesleki gelişimden çok farklı şeylere dönüşebiliyor. Bu grupta en çok bu güven ve işbirliği ortamını sağlaya bildiğimiz için eğitici ve faydalı oldu diye düşünüyorum.*

*Nesrin: Yöntem. Paylaşma yöntemi işte. Kimse kimseden daha iyi değil zaten eğitimde paylaştığın için işbirliği oluyor.” (ZENN topluluğu)*

MÖT uygulamasına yönelik bu ifadelerde görüldüğü üzere öğretmenler uygulamayı kendi ihtiyaçlarını temel alan ve zorlamadan samimi bir ortam sunması yönleriyle faydalandıklarını belirtmişlerdir. Mesleki gelişim çalışmalarının birçoğunun etkili olmamasının nedenleri arasında öğretmenlerin ihtiyaçlarının hiçe sayılarak dışardan dayatılması vardır (Altun ve Sarpkaya, 2014). Öğretmenlerin kendi ihtiyaçlarını temel alarak uygulayacakları mesleki gelişim etkinliklerine kendileri karar vermeleri bunun planlanması ile ilgili süreçlere dahil olmaları güdülenmelerini artıran unsurlar arasındadır. Mesleki gelişim faaliyetleri genelde bu alanda donanımlı olmayan yerel geliştiriciler tarafından dayatılır. Belli bir konuda ve kısa ömürlüdürler ve en son bir memnuniyet anketi ile son bulurlar (Darling-Hammond, 2010). Ancak belki de daha iyi alternatiflerinin olmaması nedeniyle okullar bu tür eğitimlere kaynak ayırmaya, maliyetli seminer ve konferanslara öğretmenlerini yılda bir ya da iki kez göndermeye devam ederler (Little, 1993). Mesleki gelişimde başarıya ulaşabilmek için mesleki gelişimin öncelikle olarak bir etkinlik olarak değil süreç olarak görülmesi gereklidir (Guskey, 2002). Bu süreç, öğretmenlerin ihtiyaçların yola çıkarak tasarlanmalıdır.

MÖT üyeleri, MÖT uygulamasına yönelik önerilerini gönüllülerle sınırlı kalmalı, lider eşliğinde uygulanmalı, heves olmalı, gelişime açık olmalı, güdülenmeli, yönetici liderliği olmalı, yeterli zaman olmalı, uygun mekân olmalı, uygun ders planı olmalı, öğretmen farkındalığı olmalı, elverişli okul kültürü olmalı olarak sıralamışlardır. Bu önerileri örnekleyen ifadeler aşağıdaki gibidir:

*“Ahmet: Tüm okulda yapalım dersen 10 yılda zor biter etkinlikler. Bir de burada birkaç kişiyle bile bir dönem anca sığdırabildik, sürekli böyle aksilikler oldu. Bütün okulda yapılması imkânsız olur bence.*

*Belgin: Evet gönüllülük daha esastır gibi sanki*

*Ahmet: Bir de zorla yani bir şeye zorla gitmek var bir de gönüllü olarak gitmek var.*

*Çınar: Şöyle diyeyim tüm okulda uygulanabilir ama yine çok küçük gruplar halinde uygulanabilir.*

*Ahmet: O anlamda diyorsan küçük gruplar halinde diyorsan olabilir ama o senin gibi biri lazım (araştırmacıya yönelerek)... Mesela sen burada bir koordinatör gibisin ya bütün gruplara zaman ayırabilmek için senin hiç dersinin olmaması gerekiyor.*

*Çınar: Gönül lazım*

*Ahmet: İstek lazım heveste lazım*

*Belgin: Heves lazım yapan arkadaşına destek olma isteği O noktada kendini geliştirme isteği Ya da böyle güzel bir ortamın içinde olma isteği*

*Çınar: Farklı tecrübelerle açık olmak*

*Hasan: Motivasyon önemli, grup dinamiği önemli mesela iyi anlaşılan topluluklar belirlenebilir. Birbirleriyle iyi bağ kuran topluluklar belirlenebilir. İşte sosyal aktiviteler eklenebilir. Öğretmenleri motive edici daha mutlu edecek daha sosyalleştirecek birtakım müdahaleler yapılabilir.” (BG topluluğu)*

*“Zehra: aslına bakarsanız bence tüm okulda uygulanmalı. Eğitime gönül vermiş herkes bu bakış açısına sahip olmalı. Ama olamayacağı için yaşadığımız ülke, insanların yetişme tarzları, kendini geliştirme merakının olması ya da olmaması mesleğe ne açıdan baktığı bunlar çok önemli faktörler. Eğer bunlar tam olsaydı bence bütün okul bunu yapabilir ama şimdi herkes her konuya karşı aynı bakış açısından sahip olmayabiliyor. Öf kitap okuma mı çocuğa test çözüyorum (taklit yaparak) diyen bir bakış açısıyla da karşılaşabiliriz ya da ben 40 dakikayı doldurup geçeyim gelişmişim hep gelişmemişim zaten çok önemli değil. Ben aldığım paraya bakarım diyen bir zihniyet de olabilir. Öğretmenlik, doktorluk gibi çok vicdani bir meslektir. Bu vicdana herkes sahip mi yoksa değil mi? Herkes kendini bu yönde geliştirmek istiyor mu istemiyor mu tüm bunlar düşündüğümüzde o yüzden gönüllülerle sınırlı kalmalı. Kalsın ki bazıları gerçekten kaliteli bir iş ortaya koysun bazıları da diledikleri gibi devam etsin. Aynı tas aynı hamam.*

*Nil: Evet yani zorla yapılacak bir şey değil. Değil mi? Zaten başarılı olmamızı sağlayan şey gönüllü olmamız bence de.*

*Nesrin: Ama bence şöyle boş olduğu zaman seminer döneminde zorunlu tutulsa bile öğretmenler kitap okur aslında. Zorunlu tutulsa mesela müdür bey dese ki kitap okuyacağız ve üzerine konuşacağız. Kendi zümrelerinizde, herkes yapar bunu. Bakış açısı eğer sen gelişmek istiyorsan. Her türlü gelişebilirsin yani onda zorlama yok ama seminer döneminde birçoğu yönetici liderliğini de yapabilir bence bu şekilde. Yönetimsel destek olmalı.*

*Nil: Evet Evet dediğin gibi bir lider gerekiyor ama bunu yapmak için biraz yukarıdan destek gerekiyor ki uygulanabilsin.*

*Zehra: Biraz bakış açısının da değişmesi gerekiyor. Yaptığımız etkinliklerinde aslında bizim öğretmenler olarak vereceğimiz derslere katkı sağlayacağını görebilmemiz gerekiyor bunu kendi yararına için yaptığımızı biliyor olmamız lazım.*

*Nesrin: Bir de sen söylerken aklıma geldi şöyle bir şey var diyelim sen bu fikir ile okula gittin tamam sen kendin yap o zaman şeklinde bir tavırla karşılaşınca farkındalık yaratmak için tek başına kalmış oluyorsun. Bu da çok zor sen de tek başına bir grup kuramazsın ki sana en baştan destek gelmemiş organizasyonel yapı içinde. Buna yer verilmemiş bir de bunun üstüne yeni bir fikirle ortaya çıkmaya korkulan bir ortamda çalışıyorsan örneğin özel okulda söylediğin her şey başına kalıyor. Bu da bize akıl veriyor otursun kendi yapsın oluyor bizim aklımızı beğenmiyor bakış açısı oluyor. İnsanlar ego çatışmasına giriyorlar. Ama gelişime açık ortamlarda eğitimciler öyle mi? Hadi bunu uygulamaya koyalım hemen bir toplantı düzenleyelim. Eğer benimsersen takviminize koyalım diye yaklaşmaları lazım. Ben bir şey değilim ki öğretmenim sadece. Orada çocuklar gelişsin diye çabalayan bir insan bunu başka biri de yapar yoldan geçen biri aklına bile gelse dikkate alınabilir söylediği şey güzelse.” (ZENN topluluğu)*

İstek ve merak bireyin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini etkilemektedir. Okul yöneticilerinin sürekli gelişme ve yenilikleri takip edip yaşam boyu öğrenmeyi bir yaşam felsefesi haline getirmeleri gerekir (Akyol, 2016: 20). Tüm uygulamaya ve etkinliklere yönelik iki MÖT ile yapılan odak grup görüşme toplantısının yanı sıra okul yöneticisiyle de uygulama sonlandıktan sonra bireysel bir görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeye yönelik bulgular okul yöneticisinin uygulamaya ilişkin değerlendirmeleri olarak sunulmuştur.



Tablo 3.14. Okul Yöneticisinin Uygulamaya İlişkin Değerlendirmeleri

Okul yöneticisinin deneyimleri	Öğretmenlerin kişisel gelişimi Farklı bakış açıları kazanma MÖT etkinliklerinin olumlu etkisi Öğrencilere olumlu etkisi
Okul yöneticisinin önerileri	MÖT uygulamasını tüm okula yayma Küçük zümrelerde uygulama ve yayma Sıklığını artırma Zaman planlaması yapma Öğretmenleri güdüleme

Tablo 3.14’te görüldüğü üzere aynı zamanda BG topluluğunun bir üyesi olan okul yöneticisinin MÖT uygulamasına ilişkin değerlendirmeleri deneyimleri ve önerileri olarak sunulmuştur. Okul yöneticisinin MÖT uygulamasının öğretmenlerin kişisel gelişimine ve öğrencilere katkıda bulunduğuna yönelik ifadesi şu şekildedir:

*“Senin yaptığın araştırma kapsamında düşünüyorum. Senin böyle bir araştırma yapıyor olman ve benim okulumda çalışıyor olman, benim velime karşı bakış açının benim çocuklarıma karşı bakış açının ve yeterliliğinin artacağını düşünürüm. Hem bu açıdan hem de diğer öğretmenler için son derece okula faydalı bir çalışma. Yani ben bir idareci olarak zaten sürekli kişisel gelişime isteği olan öğretmenleri hep yönlendirmişimdir.”*

Süreç boyunca uygulanan etkinliklerin öğretmenleri araştırmaya, öğrenmeye teşvik etmek, öğretmenler arası işbirliği sağlamak gibi olumlu etkileri olduğu ve farklı bakış açıları kazandırdığına yönelik ifadeleri aşağıdaki gibidir:

*“Yapılan etkinlikler bazında düşünürsek bunları ayırmak doğru değil diye düşünüyorum. Hepsi birbiri ile bir bütündü. Bu bağlamda bütün etkinlikler faydalıydı. Benim için en değerli en kıymetli olan öğretmenleri araştırmaya teşvik ediyor olması. Mesleki gelişime kesinlikle katkısı oldu, farklı bakış açıları kazandı. Birbirimize mesleki anlamda katkımız oldu. Arkadaşımızı da geliştirmiş olduk. Bu çok iyi bir gelişim sağladı. Öğretmenleri araştırmaya ve öğrenmeye teşvik etti.”*

Okul yöneticisinin MÖT uygulamasına ilişkin önerileri öncelikli olarak MÖT’ü küçük zümrelerde uygulama ve daha sonra okul genelinde tüm zümrelerde yaygınlaştırmaya ve sıklığını artırmaya yöneliktir. Bu bulguları örnekleyen ifadeleri şu şekildedir:

*“Tamamen ilk başta hemen tüm okula planlamanın doğru olmayacağını önce küçük küçük zümreler halinde yapıp insanların buna tam anlamıyla alışıp bu zümreler halinde oluştuktan sonra işte atıyorum zümreden sonra sadece de lise öğretmenleri olarak*

yapabilirsiniz. Ortaokul öğretmenleri ayrı ilkokul ve anaokulu öğretmenleri ayrı yapabilir ondan sonra tüm okula yayılabilir. Yani biz sonuçta küçük bir grup içerisinde yaptık çalışmayı anlatabiliyor muyum? Daha geniş kitlelere yayılabilen bir çalışma olduğunda son derece faydalı bir çalışma olacağını düşünüyorum.”

“Bir de sıklığı artırılabilir. Yani bu sadece bir araştırma çalışması olmaktansa çocuğa daha fazla nasıl yardımcı olabilirim veya daha fazla bu konuda kendimi nasıl geliştirebilirim adı altında sadece bir mesleki çalışma değil birçok bu tarz yürütülen mesleki çalışma olursa daha faydalı olur. Bunu bir gelenek haline getirebiliriz.”

MÖT için okulda dönem başında ders planları yapılmadan önce toplulukların oluşturulması ve toplulukların ortak çalışma saatleri gözetilerek ders planı yapılarak zaman planlaması yapılmasını şu şekilde önermiştir:

“Zaman planlaması yapılabilir daha önceden de söylediğimiz gibi. Bunun dışında karşılaştığımız bir zorluk yoktu. O nedenle zaman planlanırsa süreç çok rahat işler diye düşünüyorum.”

MÖT’e katılmaları için zümrelerde öğretmenlerin dikkatlerini çekmeyi ve güdülemeyi şu şekilde önermiştir:

“Tabii ki yapılabilir niye olmasın yani iyi bir konu insanların dikkatini çekecek onları motive edecek bir konu belirlenirse tüm okulda da yapılabilir diye düşünüyorum ve faydalı da olur yani çok da verimli olur öğretmenlere. Şimdi bu yapılan çalışma mesela zümreler odasında böyle bir çalışma kesinlikle yapılabilir. Mesleki gelişim açısından çocukların eğitimine katkı sağlayacak birtakım planlamalar aktiviteler düzenlenebilir bunun öğretmenler arasında uygulanabilir.”

Okul müdürlerinin öğretmenleri MÖT uygulamasına güdülemesi öğretmenlerle yapılan toplantıda da beklentiler arasında sayılmıştır. Okul müdürünün okulun temel değerleri kapsamında öğretmenleri yönlendirici görevi olmalıdır (Aksu, Şahin Fırat ve Şahin, 2003).

### **3.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma**

Altıncı alt amaç ‘Mesleki öğrenme topluluğu uygulamasını yaygınlaştıracak öneriler geliştirmek’ olarak belirlenmiştir. Bu alt amaca ilişkin bulgular, her iki MÖT’le yapılan tüm

odak grup görüşmeleri, araştırmacı gözlem formu ve yansıtıcı notlar verilerinden elde edilmiştir. Bu bulgular MÖT uygulamasına yönelik genel öneriler ve bu eylem araştırmasında uygulanan mesleki gelişim etkinliklerine yönelik öneriler olarak sunulmuştur.

### ***MÖT uygulamasına yönelik genel öneriler***

- BG topluluğunda online eğitimler ve toplantılar dışında kayda değer bir mesleki gelişim çalışması yapılmamasına rağmen okulda bulunan her branşa ait küçük zümre odalarının mesleki gelişim ihtiyaçlarını oldukça karşıladığı saptanmıştır. Bu bulgu ışığında branşlara ait zümre odalarının öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmaları yapabilecekleri ortak alanların sağlanması önerilmektedir.
- ZENN topluluğu ile yapılan toplantılarda okul müdür yardımcısının odası müsait olmadığında toplantı yapılacak sessiz ve elverişli bir alana olan ihtiyacın önem taşıdığı gözlemlenmiştir. Lise kantini, zümre odası, topluluk üyelerinden birinin evi, toplantı odasına alternatif alanlar olarak kullanıldığında oluşan dikkat dağıtıcı unsurlar bu ihtiyacı ortaya koymuştur. Bu bulgu ışığında okul yönetimi tarafından MÖT uygulaması için uygun bir çalışma odasının belirlenmesi veya sağlanması önerilmektedir.
- Bu uygulama sürecinde pandemiden dolayı ZENN topluluğunun son toplantısı ve BG topluluğunun son iki toplantısı online olarak yapılmıştır. Süreç boyunca ortak saat ve uygun ortam belirleme toplantıları yürütmekte zorluk olarak ortaya çıkan iki unsur olmuştur. Bu zorluğun online yapılabilecek toplantılarla aşılabileceği gözlemlenmiştir. Her iki toplulukla da yapılan online toplantılar kıyaslandığında MÖT geleneğini oturtan ZENN topluluğunda BG topluluğuna göre daha çok verim alındığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu ışığında topluluk ruhuna sahip MÖT'lerde çalışmaların online platformlarda da yürütülebileceği ve böylelikle zamandan ve mekândan tasarruf edilebileceği önerilebilir.
- Öğretmenlerin bu tür etkinliklere daha fazla katılmaları için özendirici unsurların devreye sokulması önerilebilir. Öğretmenler satır aralarında küçük bir övgünün veya çabalarının okul yönetimi tarafından görüldüğünün bilinmesinin kendilerini motive edeceğini belirtmişlerdir. Bir lider eşliğinde bu tür gelişim etkinliklerinin özendirildiği bir okul kültürü yaratılabilir. Nitekim "Kurlar arası yer değiştiriyorum"

ve “Film nasıldı?” etkinliklerinin okulda yayılan etkisi gözlemlenmiştir. Gönüllü topluluk üyeleri dışında okulda çalışan diğer öğretmenler tarafından bu etkinlikler uygulanmıştır. Doğru kullanıldığında uygulamanın yayılan güçlü bir etkisi olduğu izlenmiştir.

- MÖT oluşum aşamasında öğretmenlerin kendi topluluklarına bir isim, logo, slogan belirlemelerinin ve toplantı hatırası fotoğrafı çekilmenin takım ruhu yaratmada etkili olduğu gözlemlenmiştir. Bu tür takım ruhunun oluşmasına yardımcı olacak uygulamaların ve etkinliklerin, MÖT oluşturma aşamasında kullanılması önerilebilir. Aynı zümrenin üyeleri olan ZENN topluluğunun karma branşlardan oluşan BG topluluğuna göre topluluk ismi, logo ve slogan belirlemede daha hızlı karara vardıkları gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin aynı zümreyi paylaşmaları da takım ruhuna katkıda bulunan bir diğer unsur olarak ifade edilebilir. BG topluluğunda uygulama sürecinde oluşan ve gelişen takım ruhunun ZENN topluluğunda sürecin başında var olduğu izlenmiştir.
- Aynı okul kültürü çatısı altında bir karma bir de aynı branştan oluşan iki MÖT izlendiğinde aynı branştan topluluk üyelerinin iletişim sürecinde oluşan normlar ve örüntülerin mesleki gelişimi daha çok destekler nitelikte olduğu gözlemlenmiştir. BG topluluğunda disiplinler arası değerli çıktılar olsa da tüm süreç boyunca etkinliklerin uygulanması uzun zaman almış, toplantılarda bir araya gelmede zorluklar yaşanmıştır. Karma branşlarla MÖT uygulaması yapılabilmesi için ders programlarının ayarlanmasında ve öğretmenlerin güdülenmesinde yönetsel desteğe daha fazla ihtiyaç duyulduğu gözlemlenmiştir. Nitekim karma topluluğun bir üyesi olan okul yöneticisi dönemin en başında topluluk üyelerinin ortak boş ders saati olacak şekilde program yapılması gerektiğini önermiştir.

### ***Uygulanan mesleki gelişim etkinliklerine yönelik öneriler***

- Tiyatro izliyorum etkinliğinin hem sosyokültürel anlamda öğretmeni geliştirdiği hem de bu tür etkinliklere katılan meslektaşlar arasında iş birliğini artırdığı bulgular arasındadır. Öğretmenin entelektüel sermayesine katkıda bulunan bu tür etkinliklerin uzun vadede öğrencilere de fayda sağlama potansiyeli ortaya konmuştur. Bu tür informal etkinlikler öğretmenlerin birey olarak birbirlerini daha yakından tanımalarına ve formal ortama döndüklerinde ise kendilerini daha rahat hissederek daha kolay işbirliğinde bulunmalarına zemin hazırlayabilir. Bu bulgular

ışığında okul liderlerine zümre başkanlarına öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek için bu tür etkinliklere önderlik etmeleri tavsiye edilebilir.

- Ortak ders planı hazırlıyorum etkinliğinin meslektaşlar arasında farklı yöntem ve tekniklerden sınıf yönetimi unsurlarına kadar birçok paylaşıma zemin yaratarak işbirliğini desteklediği gözlemlenmiştir. Farklı branştan öğretmenlerle uygulandığında, bir araya gelme ve zaman ayırma gibi zorluklarının olmasına rağmen disiplinler arası uygulamaları ve sınıf içi yenilikleri destekleyici yapısı ortaya konmuştur. Aynı zamanda öz denetimi de geliştirdiği öğretmenler tarafından ifade edilmiştir. Bu bulgular ışığında zümre başkanlarına ve okul yöneticilerine ayda bir veya okulun iklimine, yapısına ve öğretmenlerin ders programı yoğunluklarına göre belirlenebilecek belli aralıklarla düzenlenip uygulanması tavsiye edilebilir.
- Mikroöğretim etkinliğinin birtakım uygulama zorlukları olduğu bulgulanmıştır. Bu zorluklar, dersin kaydedilmesi, bu kaydın depolanmasını sağlayacak yeterli alan bulunması ve öğrencilerin alışkanlıklarının dışında olması nedeniyle dikkat dağıtıcı olması olarak sıralanmaktadır. Bu zorlukların yanı sıra öğretmenleri öz değerlendirme yaparak derslerini iyileştirmeye yönelik arayış içine sokması yönüyle mesleki gelişim açısından başarılı bir etkinlik olduğu söylenebilir. Aynı zamanda güçlü yönleri ve eksiklikleri fark etme, kendine dışardan bir gözle bakma gibi, beden diline yönelik farkındalık ve öz denetimi de geliştirici katkılar sağlamıştır. Öğretmenlerin derslerinin niteliğini daha üst seviyeye taşıma isteğini hareketlendirmiştir. Bu istek hem mesleki gelişimin önünü açma hem de sınıf içi iyileştirmelerle öğrencilere fayda sağlama potansiyeline sahiptir. Bu tür uygulamalar okulda küçük gruplar halinde başlatılıp faydalı olduğunun öğretmenler tarafından fark edilmesi sağlanabilir. Okul yöneticileri veya zümre başkanları bu etkinliğin belli aralıklarla yapılmasında öncülük edebilir.
- Film nasıldı etkinliğinde eğitimle ilgili bir film seçmenin öğretmenler arasında günlük yaşantılarıyla bağ kurarak farklı konular tartışmalarına olanak tanıdığı bulgulanmıştır. Tartışılan konular arasında öğretmenin gücü, idealizm, örtük programların önemi, öğrenciye yönelik yaklaşımlar vardır. MÖT, öğrencileri için daha iyi sonuçlar elde etmek amacıyla işbirliğine dayalı olarak çalışmayı taahhüt eden eğitimci grupları olarak tanımlanmıştır. MÖT'ler, öğrenciler için gelişmiş öğrenmenin anahtarının, öğretmenler için sürekli işe yönelik öğrenme olduğu varsayımıyla çalışır (DuFour & Many, 2006). Bu tür paylaşımlar şüphesiz

öğretmenlerin öğrencilere yönelik tutumunu olumlu yönde etkileyecektir. Bu paylaşımların yanı sıra yaşanan sorunların ortak olduğu tartışılmış, öğretmenler birbirleri ile empati kurduklarını ifade etmişlerdir. Bu etkinliğin filmi izleme aşamasında zorluklar yaşanmıştır. Öğretmenlerin bir zorunluluk olmadığında film izlemeye zaman ayırmadıkları belirlenmiştir. Film izleyip tartıştıktan sonra etkinliğe bakış açıları olumlu yönde değişmiş, bundan sonra MEB'in listesindeki diğer filmleri de izleyeceklerini ifade etmişlerdir. Bu bulgular ışığında etkinlik uygulanmadan önce öğretmenlerin etkinliğin verimliliğine inanması ve izlenecek filme karar verme aşamasında etkin rol alması önerilebilir.

- Bakın ne paylaşacağım, etkinliği ile ilgili olarak öğretmenlerin ön araştırma yapması gerekliliği, buna zaman ayırmayan öğretmenler için uygulayıcılara zorluk olabilir. Öğretmenlerin alanlarıyla ilgili bilimsel bir gelişmeyi takip etmedikleri bulgular arasındadır. Bunun nedenleri arasında öğretmenlerin bu tür bir alışkanlığa sahip olmamaları veya bu tür bilgilere nasıl ulaşacaklarını bilmemeleri olabilir. Bu etkinlik ilk uygulamada lider eşliğinde örneklendirerek öğretmenlerle birlikte yapılabilir. Uygun web siteleri ve kaynaklar öğretmenlere tanıtılabilir. Bu etkinliğin uygulama aşamasında bu tür rehberlik önerilebilir.
- Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum, etkinliğinin hem öğretmenlere araştırma alışkanlığı kazandırdığı hem de öğrencilere doğrudan fayda sağladığı bulgular arasındadır. Bu etkinliğe hazırlık aşamasında, öğretmenlerin web sitesi seçerken belli ölçütleri belirlemelerine rehberlik etmek önerilebilir. Web sitelerinin öğretmenlerin süzgecinden geçtikten sonra öğrencilere tavsiye edilecek aşamaya gelmesini sağlamak önerilebilir. Bunun için öğretmenlerin beyin fırtınası yaparak bu ölçütleri belirlemeleri sağlanabilir.
- Etkinlik havuzu oluşturuyorum, etkinliği topluluk üyelerinin kendi önerileri üzerine oluşturulmuş bir etkinliktir. Öğretmenlerin kendi ihtiyaçlarından yola çıkarak mesleki gelişim uygulamaları yapmaları için olanak tanındığında bu uygulamaların çok verimli olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin kendi ihtiyaçlarını analiz etmeleri desteklenebilir. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda kendileri için mesleki gelişim etkinlikleri uygulamaları önerilebilir.
- Kitap nasıldı etkinliğinde, eğitimle ilgili bir kitap seçildiğinde etkinliğin çok boyutlu kazanımlarla sonuçlandığı bulgulanmıştır. Öğretmenler okudukları kitaptan

edindikleri yeni bilgilerle hem kendilerini geliştirmişler hem de bu bilgileri analiz ederek uygulamaya koymuşlardır. Bu etkinlik, daha önce bu tür bir mesleki gelişim etkinliği yapmamış olan MÖT'lerde bir mesleki gelişim etkinliğinden çok kitap okuma etkinliği olarak da görülebilir. Örneğin, sadece bir kitap okuyalım, okuduğumuzdan ne anlıyoruz tartışalım biçiminde değerlendirildiğinde eğitsel çıkarımların verimliliği düşebilir. Bu durumun önüne geçmek için öğretmenler öncelikli olarak eğitsel bir kitap seçmeye yönlendirilebilir. Öğretmenlerin bu etkinlikle, sadece kitap okuyup tartışmanın ötesinde mesleki gelişim uygulaması olarak tanıştırılması önerilebilir.

- Kurlar arası sınıf değiştiriyorum etkinliği sadece kurlar biçiminde derse giren ve aynı ders programına sahip öğretmenler tarafından uygulanabilir. Normal şartlarda aynı seviyelerin dersi, ders programında farklı saatlere denk geldiğinde uygulama zorluğu izlenmiştir.

*“Kaç yıldır öğretmeniz ama hiç kimse kendini daha önce izlememiş. Güzel bir şey ortaya çıktı. Eğitim hayatında hep tersine öğretmen eğitimcileri gelir seni izler, geribildirim verir ama böyle bir şey yapmak daha basit aslında. Öğretmen eğitimcisine gerek yok. Para harcamaya gerek yok mesleki gelişim için. Tamamen öz değerlendirme, isteyeceksin ve yapacaksın” ZENN üyesi Nesrin*

*“Ben mesela öğrenmeyi daha fazla öğrenci merkezli yaptığımı düşünüyordum ama yapmadığımı gördüm. Dersin daha dolu olduğunu düşünüyordum, bir sürü şey var derste diye düşünüyordum. Ama gördüm ki düşündüğüm kadarını vermiyormuşum. Aktiviteler, eşli çalışmalar, grup çalışmaları, role playler yeterli miktarda kullandığımı düşünüyordum. Değilmiş yani öyle. Aman aman süper bir öğrenme ortamı yokmuş. Kendimi izledikten sonra dersi öğrenci merkezli hale getirmek için daha çok araştırma yapar hale geldim.” ZENN üyesi Eren*

## **4. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu bölümünde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda Özel Okullar için MÖT Mesleki Gelişim Modeli oluşturulmuştur ve önerilerden önce paylaşılmıştır.

### **4.1. Sonuç**

Bu eylem araştırması özel okul öğretmenlerinin mesleki gelişim sorunlarından ve ihtiyaçlardan hareketle, mesleki öğrenme topluluğu oluşturma ve uygulama sürecini incelemek için yürütülmüştür. Araştırmada, Aydın ili Efeler ilçesi sınırları içinde bir özel okulda bir aynı zümrenin öğretmenlerinden bir de farklı zümrelerin öğretmenlerinden oluşmak üzere iki ayrı mesleki öğrenme topluluğu kurulmuş, topluluk çalışmaları başlatılmış, sürdürülmüş ve uygulama sonunda değerlendirilmiştir.

Mesleki öğrenme topluluğu eylem planı sekiz mesleki gelişim etkinliğinden oluşmaktadır. Öğretmenler belirlenen etkinlikleri yapmaya isteklilik göstermişlerdir. “Tiyatro izliyorum” etkinliğinin Kuşadası ilçesinde yaşayan BG üyeleri için zaman kısıtlılığı zorluğu vardır sadece ZENN topluluğu tarafından uygulanmıştır. “Ortak ders planı hazırlıyorum”, “Mikroöğretim”, “Film nasıldı?”, “Bakın ne paylaşacağım ve Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum” ve “Kitap nasıldı?” etkinlikleri her iki MÖT tarafından

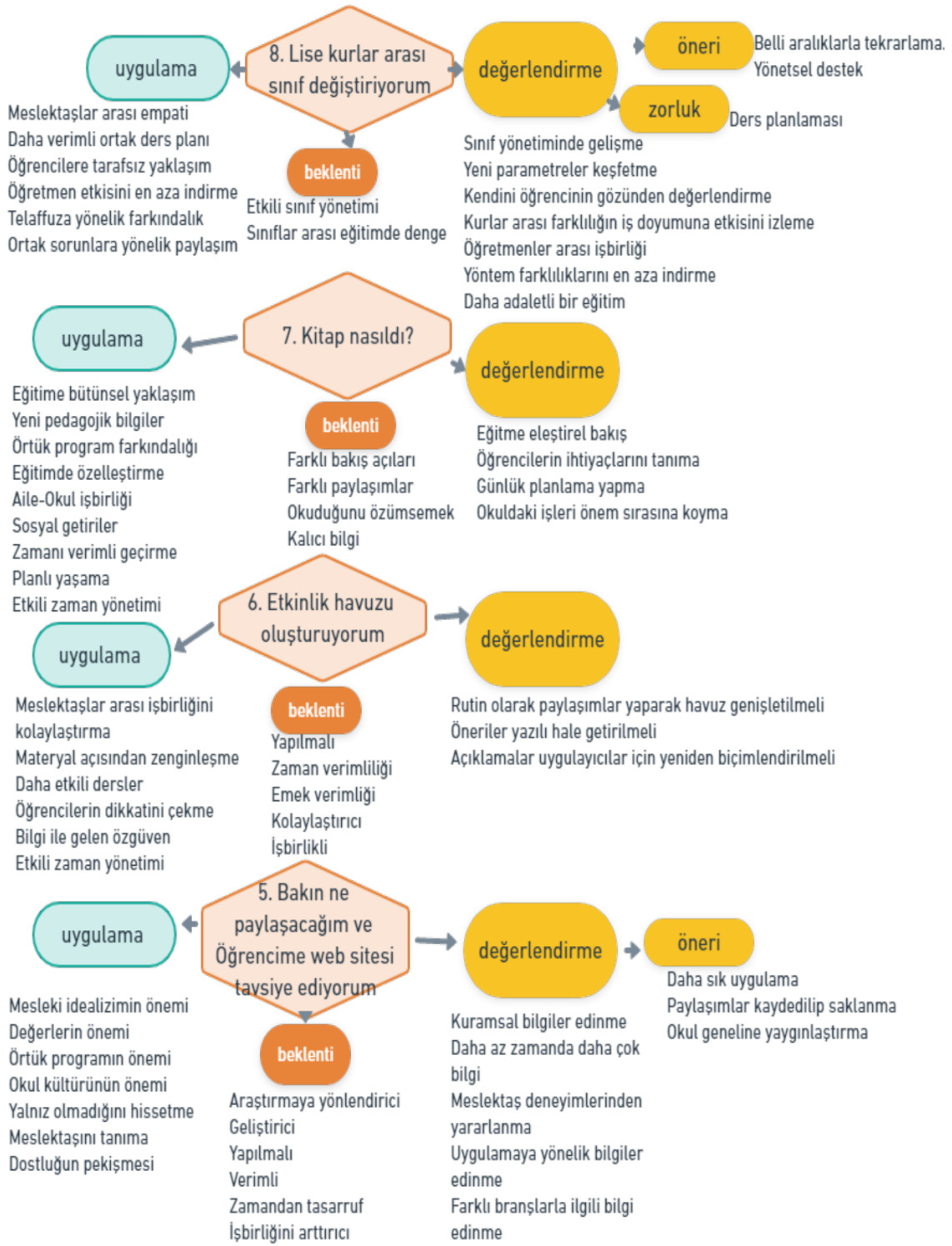


uygulanmıştır. “Meslektaşımın dersini izliyorum” etkinliği BG üyelerinin alışkanlıklarının dışındadır ve çekingenlik yaratmıştır. Öğrencilerin dikkatini dağıtır, dersin akışını bozarak kayıplara neden olur, dersi izlenen meslektaşına ayıp olur gibi kaygılarla uygulanmamıştır. Bu etkinlik İngilizce öğretmenleri zümresi tarafından okul genelinde sıklıkla uygulanması nedeniyle yerine farklı bir etkinlik önerilmiştir. ZENN topluluğu bu etkinlik yerine “Etkinlik havuzu oluşturuyorum” etkinliğini önermiş ve uygulamıştır. “Lise kurlar arası yer değiştiriyorum” etkinliğinin farklı branşlardan oluşan BG topluluğu için ders programındaki farklılıklar nedeniyle uygulama zorluğu vardır. Bu etkinlik aynı ders programına sahip ZENN üyeleri tarafından uygulanmıştır.

Belirlenen mesleki gelişim etkinliklerini içeren eylem planı uygulanmıştır. Bu sürecin sonunda uygulamaya ve etkinliklere ilişkin alana katkıda bulunacak sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar görsel olarak sunulmuştur. Her bir etkinlik için görselleştirilerek bir modelde sunulmuştur.



Şekil 4.1 MÖT Eylem Süreci-1



Şekil 4.2. MÖT Eylem Süreci-2

Modelde görüldüğü üzere etkinliklerin sürecine ilişkin sonuçlar ayrıntılı biçimde sunulmuştur. Her iki MÖT etkinlikleri farklı sıralarda uygulanmıştır. Etkinlikler sürecin başında taslak etkinliklerde sunulan sırayla verilmiştir. İlk sırada sunulan etkinlik “Tiyatro nasıldı?” etkinliğidir. Bu etkinlikten sonra öğretmenlerin birbirlerini daha yakından tanıma fırsatı bulduğu ve iletişim örüntülerinin işbirliğini destekleyen yönde değiştiği

belirlenmiştir. Okul dışındaki gayriresmi ortamlarda sosyokültürel paylaşımlarda bulunmaları için öğretmenlere uygun ortam sağlanmalıdır.

İkinci etkinlik “Ortak ders planı hazırlıyoruz” etkinliğidir. Bu etkinlikte, meslektaşlarla yapılan ders planının işbirliğini artırarak yeni yöntem ve tekniklerin paylaşılmasını sağladığı ve dersleri daha etkili ve verimli hale getirdiği bulunmuştur. Farklı branşlarla uygulandığında disiplinler arası kazanımlar elde edildiği belirlenmiştir. Bu etkinlikle öğretmenler tanıştırılmalıdır. Ders programı yükü plan hazırlığına olanak sağlayacak biçimde düzenlenmeli ve bu etkinlik belli aralıklarla düzenli olarak uygulanarak yaygınlaştırılmalıdır.

Üçüncü etkinlik “Mikroöğretim” etkinliğidir. Bu etkinliği uyguladıktan sonra faydalar, beklenen zorlukların önüne geçmiştir. Bir öğretmen eğitimcisi veya uzmandan destek almak ve buna yönelik özel planlar yaparak ders gözlemini sağlamak için uğraşmak yerine bu etkinlik ile öğretmenlerin öz değerlendirmesinin sağlanabileceği bulunmuştur. Bu bağlamda, mesleki gelişime yönelik güdülenmeyi artıran oldukça ekonomik ve kullanışlı bir etkinlik olduğu bulunmuştur. Bu etkinlikle öğretmenler tanıştırılmalı ve rutin olarak uygulama ortamı sağlanmalıdır.

Dördüncü etkinlik “Film nasıldı?” etkinliğidir. Eğitim ile ilgili bir film seçildiğinde etkinliğin mesleki idealizm, değerler, örtük program, okul kültürü gibi farkındalık yarattığı bulunmuştur. Sosyokültürel gelişime katkı sağlamasının yanı sıra öğretmenleri bu tür konular üzerinde tartışmaya yöneltmesi oldukça değerlidir. Öğretmenlerin eleştirel düşünme becerilerini desteklemiş; öğrenci ihtiyaçları, öğrenci-öğretmen etkileşimi, öğrencilere örnek olma gibi öğrencilere doğrudan fayda sağlayacak unsurların tartışılmasını sağlamıştır.

Beşinci etkinlik “Bakın ne paylaşacağım ve Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum” etkinliğidir. Etkinliğin “Bakın ne paylaşacağım” basamağında öğretmenlerin araştırma yapmada zayıf oldukları bulunmuştur. Buna rağmen bu tür bir paylaşım çabası içinde olmak dostluğun pekişmesini sağlamıştır. Öğretmenler bu tür etkinliklerle tanıştırılıp, daha sık uygulamaları sağlanmalıdır. Ders programları bu tür çalışmalara yer verecek şekilde biçimlendirilmelidir. “Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum” etkinliği kapsamında yapılan paylaşımların akran öğrenmesi ve işbirliğini desteklediği bulunmuştur. Meslektaş deneyimlerinden yararlanmanın elverişliliğini ve ekonomikliğini fark eden ZENN topluluğu

bu etkinlikten esinlenerek “Etkinlik havuzu oluştuyorum” etkinliğini geliştirip, uygulamıştır.

Altıncı etkinlik “Etkinlik havuzu oluştuyorum” etkinliğidir. MÖT üyeleri tarafından önerilen bu etkinlik öğretmenlerin kendi ihtiyaçlarından yola çıkarak mesleki gelişime yönelik çalışmalar yaptıklarında yüksek düzeyde faydalandıklarını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca olanak verildiğinde öğretmenlerin kendi mesleki gelişimleri için çözüm üretme hazırbulunuşluğuna sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Yedinci etkinlik “Kitap nasıldı?” etkinliğidir. “Tiyatro nasıldı?” ve “Film nasıldı?” etkinliğiyle beraber öğretmenlerin eğitime eleştirel bakışını geliştirdiği izlenmiştir. Öğrencilerin ihtiyaçlarını tanıma ve günlük planlama yapmaya yönelik alınan kararlarla sonuçlanmıştır. Bu bağlamda sürecin diğer etkinliklerini tamamlamıştır.

Sekizinci etkinlik “Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum” etkinliğidir. Ders programı zorluğu olsa da öğretmenlerin sınıf yönetiminde yeni parametreler keşfetmesi ile sonuçlanmıştır. Öğretmenler arası empati, paylaşım ve işbirliğini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yürütülen eylem araştırmasında etkinliklerin farklı alanlarda sağladığı katkılarla birbirlerini tamamlayarak mesleki gelişime katkıda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etkinliklerde ve süreçte yapılacak değişikliklerle mesleki öğrenme topluluğu uygulaması, özel okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimini sürdürülebilir ve ekonomik hale getirmek için etkili ve verimli olabilir. Bu bağlamda araştırmanın tüm bulguları değerlendirilmiş; özel okul öğretmenlerinin mesleki gelişim gereksinimlerine yanıt verebileceği düşünülen “Özel okullar için MÖT Mesleki Gelişim Modeli” önerilmiştir (Şekil 4.3).

MÖT, öğretmenlerin birbirlerini geliştirmek amacıyla sürekli paylaşım yapmak üzere bir araya gelerek eğitsel paylaşımlarda bulunmalarına dayanır. Burada süreklilik önem taşımaktadır. Mesleki gelişim süreci bir günle, bir gezi ile veya bir konuşmacıyı dinlemek ile sınırlı kalmaz. Bir kere uygulanıp bir kenara bırakılmaz. Yapılan etkinlikler ve paylaşımlar sürekli olarak devam ederek meslek yaşantının bir parçası haline gelir. Gelişim anlık değildir, sürece yayılır. Bu nedenle etkili ve verimli olur.

Bu topluluğu oluşturan öğretmenler gönüllü olarak bir araya gelirler. Kendi ihtiyaçlarından yola çıkarak birtakım etkinliklerde bulunurlar. Bu etkinlikler onların ihtiyaçlarına uygun olduğu için mesleki gelişim amacına hizmet eder ve zaman kaybı olmaz. Dışardan bir zorlama olmadığı için güdülenme yüksek olur. Kendi ihtiyaçlarını belirleyen öğretmenler kendilerini daha değerli hissedecekleri için iş doyumları da artar.

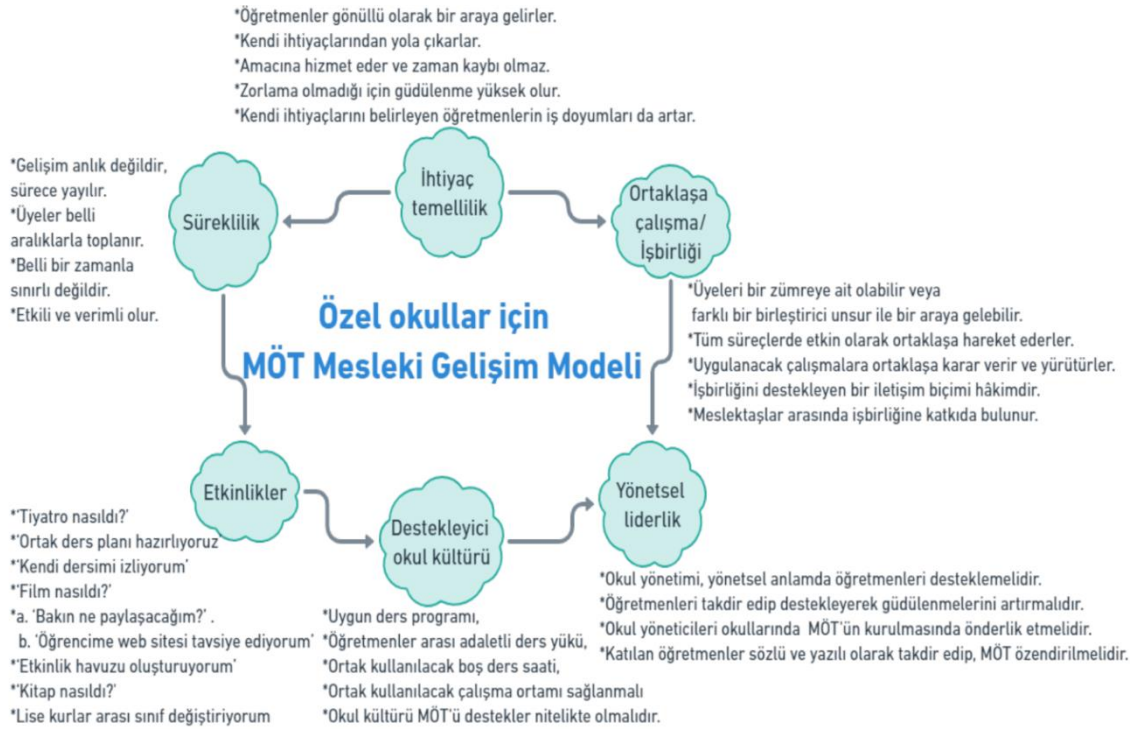
Topluluk üyeleri bir zümreye ait olabilir veya farklı bir birleştirici unsur ile bir araya gelebilir. Topluluk üyeleri tüm süreçlerde etkin olarak ortaklaşa hareket ederler. Uygulanacak etkinliklere ortaklaşa karar verir, çalışmalarını ortaklaşa yürütürler. İşbirliğini destekleyen bir iletişim biçimi hâkimdir. Bu yönüyle mesleki gelişimin bileşenlerinden biri olan işbirliği sağlanır. Her yapılan etkinlik meslektaşlar arasında işbirliğine katkıda bulunarak birbirlerinden öğrenmelerine hizmet eder.

MÖT, etkili ve verimli uygulanmak için destekleyici okul kültürüne ihtiyaç duyar. Uygulamaların yürütülmesi için birtakım fiziksel şartların sağlanması gerekmektedir. Uygun ders programı, öğretmenler arası adaletli ders yükü, ortak kullanılacak boş ders saati, ortak kullanılacak çalışma ortamı gibi unsurların okul tarafından sağlanması gerekmektedir. Okulda var olan kültür bu uygulamayı destekler nitelikte olmalıdır.

Öğretmenlerin, MÖT uygulamasına katılmaları için yönetsel liderlik gereklidir. Okul müdürü veya okul yöneticilerinden biri yönetsel anlamda öğretmenleri desteklemelidir. Öğretmenler yaptıkları mesleki gelişim çalışmalarını her ne kadar kendi yararlarına yapıyor olsalar da takdir edilmek ve desteklenmek güdülenmelerini artırır. Okul yöneticileri birer lider olarak MÖT'ü okullarında tanıtarak öğretmenleri uygulama ile tanıştırap toplulukların kurulmasında önderlik etmelidir. Katılım gösteren öğretmenleri sözlü ve yazılı olarak takdir edip özendirmelidir.

Öğretmenler MÖT kapsamında çeşitli etkinlikler uygulayabilir. Sosyokültürel becerileri artırmak, eğitime yönelik eleştirel bakış açısı geliştirmek için 'Tiyatro nasıldı?', 'Film, nasıldı?' ve 'Kitap nasıldı?' etkinliklerini; işbirliği yaparak sınıf içi uygulamaları geliştirmek için 'Ortak ders planı hazırlıyoruz', 'Etkinlik havuzu oluşturuyorum' ve 'Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum' etkinliklerini; bireysel ihtiyaçları fark etmek üzere öz değerlendirme becerisi geliştirmek için 'Mikro öğretim' etkinliğini; araştırmaya yönelik merak ve üyeler arası iletişimi güçlendirmek için 'Bakın ne paylaşacağım?' ve 'Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum' mesleki gelişim etkinliklerini kullanabilirler.

Sonuç olarak, MÖT uygulama yaptığımız özel okulda mesleki gelişim sorununa çözüm olarak kullanılabilir. Bir eylem planı hazırlanıp yönetsel destek ile MÖT’ler oluşturulup öğretmenlerin mesleki gelişimi sürekli hale getirilebilir. Bu araştırmanın sonuçlarından hareketle geliştirilmiş olan “Özel okullar için MÖT Mesleki Gelişim Modeli” önerisi Şekil 4.3’te sunulmuştur. Bu model özel okulda yürütülen uzun soluklu bir araştırmanın sonuçlarına dayanmaktadır. Çalışma yapılan özel okulun şartlarını ve ihtiyaçlarını yansıtmaktadır. Bu nedenle benzer özellikleri gösteren özel okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.



Şekil 4.3. Özel okullar İçin MÖT Mesleki Gelişim Modeli

## 4.2. Öneriler

Yürütülen eylem araştırmasından elde edilen sonuçlardan hareketle öneriler araştırmacılar için ve uygulayıcılar için öneriler olmak üzere iki bölümde ele alınmıştır. İlk olarak araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

### 4.2.1. Araştırmacılar için Öneriler

- Bu araştırma bir özel okulun lise biriminde yürütülmüştür. Benzer bir çalışma ortaokul ve ilkokuldaki dinamikleri belirlemek için kullanılabilir.

- Bu araştırma aynı okul kültürü altında iki topluluk kurularak yürütülmüştür. Farklı okul kültürlerinin etkisini belirlemek için benzer bir çalışma iki ayrı özel okulda uygulanabilir.
- Bu çalışmada zümre olarak gönüllü olan topluluk İngilizce zümresi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Benzer bir çalışma farklı zümrelerle yürütülebilir.
- Bu çalışmaya kıdemi yüksek olmayan öğretmenler gönüllü olarak katılmıştır. Kıdemi yüksek öğretmenlerden veya karma kıdeme sahip öğretmenlerden oluşan bir topluluğun iletişim norm ve dinamikleri izlenebilir.
- Bu çalışmada topluluklardan birine okul yöneticisi üye rolünde dâhil edilmiştir. Her iki topluluğa da dâhil edilerek çalışmanın yürütülmesinde dinamikleri nasıl etkilediği araştırılabilir.
- Bu çalışma süreci yüz yüze tamamlanmış, son toplantı pandemi nedeniyle online olarak yapılmıştır. Tüm süreç online bir uygulama ile yürütülüp, online mesleki öğrenme topluluklarının dinamikleri ortaya konulabilir.
- Çalışmada kullanılan mesleki gelişim etkinlikleri çalışmacı ve danışmanın önceki çalışmaları ve deneyimlerinden yola çıkarak kurgulanmıştır. Topluluk üyelerinin önerileri alınarak yeni veya farklı mesleki gelişim etkinlikleri uygulanarak süreç izlenebilir.

#### **4.2.2. Uygulayıcılar için Öneriler**

- Öğretmenler ihtiyaç temelli, işbirliğine dayalı mesleki gelişim etkinliklerine katılmaları için güdülenebilir. MÖT uygulaması okul yönetimi tarafından tanıtılıp, özendirilebilir.
- Öğretmenlerin MÖT uygulamalarına katılmaları için ders planlarında kolaylık sağlanmalıdır.
- Özel okul öğretmenlerinin okul içinde günlük sorumlulukları mesleki gelişim çalışması yapmaya veya herhangi bir sosyokültürel çalışmada bulunmaya olanak tanımamaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimi özel okul gündemi içine alınmalı okul yönetimi tarafından buna uygun planlama yapılmalıdır.
- Özel okul öğretmenlerine mesleki gelişim çalışmalarını etkili ve verimli biçimde yürütebilecekleri uygun çalışma ortamı sağlanmalıdır. Meslektaşların bu ortamlarda

işbirlikli bir biçimde çalışabilmeleri için zümreler veya öğrenme toplulukları eğitim öğretim döneminin başında belirlenip ortak çalışma saatleri ders programlarına dâhil edilmelidir.

- MÖT uygulamasına yabancı okul yöneticilerinin uygulamanın verimli ve etkili sonuçları hakkında bilgilendirilmelidir.
- Okul yöneticilerinin MÖT uygulaması konusunda yetiştirilmesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerin MÖT uygulaması hakkında bilgilendirilmesi sağlanabilir.



## 5. KAYNAKLAR

- Aksoy, N. (2003). Eylem araştırması: Eğitimsel uygulamaları iyileştirme ve değiştirmede kullanılacak bir yöntem. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 9(4), 474-489.
- Aksu, A., Fırat Şahin, N. ve Şahin, İ. (2003). İlköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 9(4), 490-507.
- Akyol, B. (2016). Teacher self-efficacy perceptions, learning oriented motivation, lifelong learning tendencies of candidate teachers: A modeling study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(65), 19-34.
- Aladağ, E. ve Şahinkaya, N. (2013). Sınıf Öğretmeni ve Sosyal Bilgiler Öğretmeni Adaylarının Matematik ve Sosyal Bilgiler Dersinin İlişkilendirilmesine Yönelik Görüşleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 157-176.
- Aladağ, S. (2015). Sosyal Bilgiler Öğretiminde Beceriler. R. Sever (Editör). *Sosyal bilgiler öğretimi içinde* (s. 311). Ankara: Nobel.
- Alagöz, İ. (2016). *Bölünmüş işgücü piyasası bağlamında özel okullardaki öğretmenlerin sorunları*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altun, B. (2020). *Sürdürülebilir öğretmen gelişimi: Mesleki öğrenme toplulukları*. Doktora Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Armstrong, F.ve Moore, M. (2004). *Action Research for Inclusive Education, Changing Places, Chaging Practice, Changing Minds*. London: Routledge Falmer
- Aseltine, J. M., Faryniarz, J. O. ve Rigazio-DiGilio, A. J. (2006). *Supervision for learning*. Virginia: ASCD.
- Astuto, T. A., Clark, D. L., Read, A. M., McGree, K., & Fernandez, L. (1993). *Challenges to dominant assumptions controlling educational reform*. Andover, MA: Regional Laboratory for the Educational Improvement of the Northeast and Islands.
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul: kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem.
- Ball, D. L. ve Cohen, D. K. (1999). "Developing practices, developing practitioners: Toward a practice based theory of professional development", in G. Sykes and L. Darling-Hammond (eds.), *Teaching as the Learning Profession: Handbook of Policy and Practice*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 30-32.
- Barber, M. ve Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. London: McKinsey and Company.

- Barrera-Pedemonte, F. (2016). High-Quality Teacher Professional Development and Classroom Teaching Practices: Evidence from Talis 2013, *OECD Education Working Papers*, No. 141, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jlpszw26rvd-en>.
- Bautista, A. ve Ortega-Ruíz, R. (2015). Teacher professional development: International Perspectives and Approaches. *Psychology, Society & Education*. 7(3), 240-251.
- Bautista, A., Cañadas, M. C., Brizuela, M. B., & Schliemann, A. D. (2015). Examining how teachers use graphs to teach mathematics in a professional development program. *Journal of Education and Training Studies*, 3(2), 91-106. <http://redfame.com/journal/index.php/jets/article/view/676/624>
- Betts, J. R. ve Morell, D. (1999). The Determinants of Undergraduate Grade Point Average: The Relative Importance of Family Background, High School Resources and Peer Group Effects, *The Journal of Human Resources*. 34(2), 268-293.
- Bolam, R. (1977). *Innovation and the problem-solving school*. In E. King (ed), *Reorganising education: Management and participation for change*. London: Sage Publications.
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., ve Smith, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. London, UK: Department for Education and Skills.
- Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational Researcher*, 33(8), 3-15.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2003). Trust in schools: A core resource for school reform. *Educational Leadership*, 60(6), 40-45.
- Bryk, A., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation.
- Bryk, A., Camburn, E., & Louis, K. S. (1999). Professional community in Chicago elementary schools: Facilitating factors and organizational consequences. *Educational Administration Quarterly*, 35(5), 751-781.
- Calhoun, E. F. (1993). Action Research: Three Approaches. *Educational Leadership*, 51,62-65.
- Calhoun, E. F. (1994). *How to use action research in the self-renewing school*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Carpenter, D. (2012) *Professional learning communities' impact on science teacher classroom practice in a Midwestern urban school district*. Doctoral Dissertation. Nebraska University, USA.
- Carr, W. ve Kemmis, R. (1986). *Becoming Critical: Education Knowledge and Action Research*. Deakin University Press.

- Coffey, A. ve Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: Complementary research strategies*. Newbury Park, CA: Sage
- Coghlan, D ve Brannick, T. (2005). *Doing Action Research In Your Own Organization*, London: Sage.
- Cooc, N. (2019). Teaching students with special needs: International trends in school capacity and the need for teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*. Volume 83, 27-41. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.03.021>.
- Corey, S. M. (1953). *Action Research to Improve School Practices*. New York: Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. USA: Sage Publications
- Dalin, P. (2004). School Development- Theories and Strategies: An International Handbook Per Dalin with the assistance of Katherine Kitson. <http://site.ebrary.com/lib/ticaret/docDetail.action?docID=10224616>.
- Dalin, P. (2005). *Developing the Twenty- First Century School: A Challenge to Reformers*. The Practise and Theory of School Improvement. D.Hopkins (Ed.).The Netherlands: Springer.
- Darling-Hammond, L. (2010). Teaching for deeper learning: Developing a thinking pedagogy In A. P. C. Avila, C. Hui, J. H. Lin, J. C. Peng Tam, & J. C. Lim (Eds.), *Rethinking Educational Paradigms: Moving from Good to Great*. CJ Koh Professorial Lecture Series No. 5 (13-18). Singapore: Office of Education Research, National Institute of Education
- Darling-Hammond, L. ve McLaughlin, M. W. (1995). Policies that support professional development in an era of reform, *Phi Delta Kappan*, 76(8), 597-604.
- Darling-Hammond, L., Chung Wei, R., Andree, A., Richardson, N. ve Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. Standford University, CA: National Staff Development Council.
- Desimone, L. M., Porter, A. C., Garet, M. S., Yoon, K. S., ve Birman, B. F. (2002). Effects of professional development on teachers' instruction: Results from a three-year longitudinal study. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 24(2), 81-112.
- Dewey, J. (1929). *The sources of a science of education*. New York: Horace Liveright.
- DuFour, R. & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- DuFour, R. ve Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: National Education Service.

- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work TM*. Solution Tree Press.
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., ve Many, T. (2010). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Eaker, R., Dufour, R. ve Burnette, R. (2002) *Getting Started: Reculturing Schools To Become Professional Learning Communities* .National Educational Service. Bloomington. Indiana.
- Elliott, J. (1991). *Action Research for Educational Change*, Philadelphia: Open University Press.
- Elliott, J. (1993). What Have We Learned from Action Research in School-based Evaluation?, *Educational Action Research*, (1)1, 175-186.
- Elmore, R. F. (2004). *School Reform from the Inside Out*, Harvard University Press, Cambridge, MA
- English, F.W. ve Hilli, J.C. (1990). Restructuring: The principal and curriculum change. *A Report Of The NASSP Curriculum Council*. [http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/20/74\\_35.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/20/74_35.pdf).
- Freire, P. (2018). *Ezilenlerin Pedagojisi*, Çeviren Dilek Hattatoğlu Erol Özbek. İstanbul: Yapıkredi Yayınları.
- Friedman, M. (2017). *Kapitalizm ve Özgürlük*. Eksi Kitaplar: Ankara.
- Fullan, M. (1992). *Assumption about change*. *Emergency Librarian*, 20 (1), 1-11.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change* (4th ed.). New York: Teachers College Press.
- Fullan, M. G., & Miles, M. B. (1992). Getting reform right: What works and what doesn't. *Phi Delta Kappan*, 73, 745-752.
- Fullan, M., Benneu, B. & Rolheiser-Bennett, C. (1990). Linking classroom and school improvement. *Educational Leadership*, 47(8), s.13-19.
- Glewwe, P. ve Jacoby, H. (1994). Student Achievement and Schooling Choice in Low-Income Countries: Evidence from Ghana, *The Journal of Human Resources*. 29(3), 843-864.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1994). *Competing paradigms in qualitative research*. In: *Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (eds.) Handbook of Qualitative Research (pp.*
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 8(3/4), 381-389.
- Harris, A., ve Jones, M. (2010). Professional learning communities and system improvement. *Improving Schools*, 13(2), 172-181. doi: 10.1177/1365480210376487.

- Havelock, R. ve Hamilton, J. (2004). *Guiding Change in Special Education: How to Help Schools with New Ideas and Practices*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press. 105-117). Thousand Oak, CA: SAGE Publications.
- Hesapçioğlu, M. (2003). New Public Management and Total Quality Management. *Educational Sciences: Theory & Practice* 3 (1), s.145-165.
- Honawar, V. (2008). Aspiring Teachers Take up Residence. *Education Week*, 28(8), 28-31.
- Hopkins, D. (1985). *A teacher's guide to classroom research*. Philadelphia: Open University Press.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hung, H. ve Yeh, H. (2013). Forming a change environment to encourage professional development through a teacher study group. *Teaching and Teacher Education*, 36, 153-165.
- Ingvarson, L. (1998). Professional development as the pursuit of professional standards: The standardsbased professional development system, *Teaching and Teacher Education*, 14(1), 127-140.
- Intanam, N. ve Wongwanich, S. (2014). An application of the professional learning community approach to developing the learning process and enhancing academic achievement in the mathematics and science teaching of the primary school student. *Procedia-Social and BehavioralSciences*, 131, 476-483. doi:10.1016/j.sbspro.2014.04.151
- Jacobs, R. L. ve Park, Y. (2009). A proposed conceptual framework of workplace learning: Implications for theory development and research in human resource development. *Human Resource Development Review*, 8(2), 133-150. <https://doi.org/10.1177/1534484309334269>.
- Jurasaitė-Harbison, E. ve Rex, L. (2010). School cultures as contexts for informal teacher learning. *Teaching and Teacher Education*, 26(2), 267- 277. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.03.012>.
- Köklü, N. (2001). Eğitimde Eylem Araştırması: Öğretmen Araştırması, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(1-2), 35-43
- Kuzu, A. (2009). Öğretmen yetiştirme ve mesleki gelişimde eylem araştırması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(6), 425-433.
- Kyndt, E., Gijbels, D., Grosemans, I.ve Donche, V. (2016). Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of Educational Research*, 86(4), 1111-1150. <https://doi.org/10.3102/0034654315627864>

- Lecat, A., Spaltman, Y., Beusaert, S., Raemdonck, ve I., Kyndt, E. (2020). *Two decennia of research on teachers' informal learning: A literature review on definitions and measures*. *Educational Research Review* 30 (2020), 1-15, 100324. <https://doi.org/10.1016/j.edurev>
- Leithwood, K., Steinbach, R. ve Jantzi, D. (2002). School leadership and teachers' motivation to implement accountability policies. *Educational Administration Quarterly*, 38(1), 94-119. <https://doi.org/10.1177/0013161X02381005>.
- Leithwood, K., ve Louis, K. S. (1998). Organizational learning in schools: An introduction. In K. Leithwood & K. S. Louis (Eds.), *Organizational learning in schools* (s. 1-14). Lisse, the Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems, *Journal of Social Issues* (2) 34-46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>
- Lieberman, A. (1996). *Teacher Learning: New Policies*. New York: Teacher College Press.
- Little, J. W. (1993). Teachers' professional development in a climate of educational reform. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 15(2), 129-151.
- Little, J.W. (1987). *Teachers as colleagues*. In V. Richardson-Koehler (Ed.), *Educators' handbook: A research perspective*, 491-518, New York: Longman
- Louis, K.S., Kruse, S. ve Bryk, A.S. (1995). *Professionalism and community: What is it and why is it important in urban schools?* In K. S. Louis, S. Kruse & Associates (1995) *Professionalism and community: Perspectives on reforming urban schools*. Long Oaks, CA: Corwin
- MEB (2007). *Okul temelli meslekî gelişim kılavuzu*. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. Ankara [http://otmg.meb.gov.tr/belgeler/otmg/OTMG\\_Kilavuzu.pdf](http://otmg.meb.gov.tr/belgeler/otmg/OTMG_Kilavuzu.pdf).
- Merriam, S.B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mitchell, C. ve Sackney, L. (2000). *Profound improvement: Building capacity for a learning community*. Lisse, The Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- Morrissey, M. S. (2000). *Professional learning communities: An ongoing exploration*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Mortimore, P. (1995). *Effective schools: Current impact and future potential*. University of London Institute of Education, London: Whistle Oak.
- Mullen, C. A., ve Schunk , D. H. (2010). A view of professional learning communities through three frames: Leadership, organization, and culture. *McGill Journal of Education/Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 45 (2), 185-203. doi:10.7202/045603ar
- Newmann, F.M. ve Wehlage, G.G. (1995). *Successful school restructuring: A report to the public and educators by the center on organization and restructuring of schools*. Madison, Wisconsin: CORS.

- Newsome, W. B. (2012) *An analysis of Professional learning communities on select middle and high school performance in South Carolina*. Doctoral dissertation. South Caroline State University, USA.
- O'Brian, R. (2003). An Overview of the Methodological Approach of Action Research. <http://www.Web.Net/~robrien/papers/arfinal.html>.
- OECD (2014). Principals' recent professional development: Participation rates, types and average number of days of professional development reported to be undertaken by lower secondary education principals in the 12 months prior to the survey", in *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264196261-table147-en>.
- OECD (2015). Embedding Professional Development in Schools for Teacher Success, *Teaching in Focus*, No. 10, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5js4rv7s7snt-en>.
- OECD (2017). How can professional development enhance teachers' classroom practices?, *Teaching in Focus*, No. 16, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2745d679-en>.
- OECD (2017). What do we know about teachers' selection and professional development in high-performing countries?, *PISA in Focus*, No. 70, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/87acdc87-en>.
- Opfer, D. (2016). Conditions and Practices Associated with Teacher Professional Development and Its Impact on Instruction in TALIS 2013, *OECD Education Working Papers*, No. 138, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jlss4r0lrg5-en>.
- Opfer, V. D., ve Peder, D. (2011). Conceptualizing teacher professional learning. *Review of Educational Research*, 81(3), 376–407.
- Patton, M. Q. (2001). *Qualitative research and evaluation methods*. 3rd ed. Thousand perspectives and approaches. *Psychology, Society and Education*, 7(3), 240-251. Oaks, CA: Sage.
- Pirtle, S.S. & Tobia, E. (2014). *Implementing Effective Professional Learning Communities*. SEDL Insights. Advancing Research, Improving Education. Vol. 2, No. 3, Winter.
- Popp, J.S. & Goldman, S.R.(2016) Knowledge building in teacher professional learning communities: Focus of meeting matters. *Teaching and Teacher Education*, 59, 347-359.
- Postholm, M.B. (2016). Collaboration between teacher educators and schools to enhance development. *European Journal of Teacher Education*, 39 (4), 452-470.
- Putnam, R. T., ve Borko, H. (2000). What do new views of knowledge and thinking have to say about research on teacher learning? *Educational Researcher*, 29(1), 4-15.

- Reyes, P., Scribner, J. D., ve Paredes Scribner, A. (Eds.). (1999). *Lessons from highperformingHispanic schools: Creating learning communities*. New York: Teachers College Press.
- Robinson, D. (2017). Effective inclusive teacher education for special educational needs and disabilities. *Teaching and Teacher Education*, 61, 164-178. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.09.007>.
- Sagor, R. (2010). *The Action Research Guidebook: A four-Stage for Educators School Teams*. Corwin Press.*Scandinavian Journal of Educational Research*, 54(5), 395-412.
- Sagor, R. (1991). What Project LEARN Reveals about Collaborative Action Research. *Educational Leadership* 48, 6: 6–10.
- Schön, D. (1983). *The reflective practitioner*. London: Temple Smith.
- Schugurensky, D. (2015). On informal learning, informal teaching, and informal education: Addressing conceptual, methodological, institutional, and pedagogical issues. *Measuring and analyzing informal learning in the digital age*, 18–36. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8265-8.ch002>.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline*, Doubleday, New Mexico.
- Senge, P. (2000). *Schools that learn: A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education*. New York: Doubleday Currency.
- Servage, L. (2008). Critical and transformative practices in professional learning communities.
- Sigurðardóttir, A. K. (2010). Professional learning community in relation to school effectiveness.
- Smylie, M. A., ve Hart, A. W. (1999). School leadership for teacher learning and change: A human and social capital development perspective. In. J. Murphy & K. S. Louis (Eds.), *Handbook of research on educational administration* (2nd Ed., 421-441). San Francisco: Jossey-Bass. Solution Tree Press.
- Squires, D.A. ve Kranyik, R.D. (1997). Linking school-based governance and instructional change: A case study of two ATLAS schools. Paper presented at the *American Educational Research Association*. ERIC - ED 408 696, EA 028 434.
- Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: Studying how things work*. Guilford Press.
- Stenhouse, L. (1975). *An introduction to curriculum research and development*. London: Heinemann.
- Stoll, L. ,Wallace, M., McMahon, A., ve Thomas, S. M. (2006). Professional Learning Communities: A Review of the Literature. *Journal of Education Change* 7, 221-258. DOI: 10.1007/s10833-006-0001-8



- Stoll, L., ve Louis, K. S. (2007). *Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas*. Berkshire, England: McGraw-Hill Education. *Teacher Education Quarterly*, 35(1), 63-77.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. London: Sage publications.
- Stringer, E. T. (2007). *Action Research: A Handbook for Practitioners*, 3rd edition, Thousand Oaks, CA: SAGE
- Susman, G. I. (1983). *Action Research: A Sociotechnical Systems Perspective*, Ed. G. Morgan. London: Sage Publications, 95-113.
- Thiessen, D., & Anderson, S. E. (1999). *Transforming learning communities: Getting into the habit of change in Ohio schools. The cross-case study of 12 transforming learning communities*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto.
- Toole, J.C. ve Louis, K.S. (2002). *The role of professional learning communities in international education*. In K. Leithwood & P. Hallinger (eds), *Second international handbook of educational leadership and administration*. Dordrecht: Kluwer
- Von Gnechten, M. P. (2011) *Collaborative practitioner inquiry: Providing leadership and action research for teacher Professional development*. Doctoral Dissertation. Arizona State University, Temple.
- Whitehead, J. (1985) *An Analysis of an Individual's Educational Development: the basis for personally oriented action research*, in: Shipman, M. (ed.) *Educational Research: principles, policies and practices*, Lewes, Falmer
- Wilson, S. M. ve Berne J. (1999). *Teacher learning and the acquisition of professional knowledge: An examination of research on contemporary professional development*, *Review of Research in Education*, 24, 173-209.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yoon, K. S., Duncan, T., Lee, S. W. Y., Scarloss, B., ve Shapley, K. L. (2007). *Reviewing the evidence on how teacher professional development affects student achievement*. Washington, DC: National Center for Educational Evaluation and Regional Assistance, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education.



## 6. EKLER

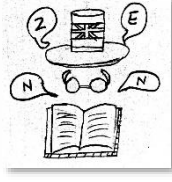
### Ek 1. Taslak Etkinlikler



2019-2020 Eğitim Öğretim Yılı X Özel Lisesi

### Karma Mesleki Öğrenme Topluluğu Taslak Etkinlikler

1. ‘Tiyatro nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliği.
2. ‘Ortak ders planı hazırlıyoruz’ konulu mesleki gelişim etkinliği.
3. ‘Kendi dersimi izliyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliği.
4. ‘Film nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliği.
5. a. ‘Bakın ne paylaşacağım?’ konulu mesleki gelişim etkinliği.  
b. ‘Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliği
6. ‘Meslektaşımın dersini izliyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliği
7. ‘Kitap nasıldı?’ konulu mesleki gelişim etkinliği
8. Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum konulu mesleki gelişim etkinliği



2019-2020 Eğitim Öğretim Yılı X Özel Lisesi

### İngilizce Öğretmenleri Mesleki Öğrenme Topluluğu Taslak Etkinlikler

1. 'Tiyatro nasıldı?' konulu mesleki gelişim etkinliği.
2. 'Ortak ders planı hazırlıyoruz' konulu mesleki gelişim etkinliği.
3. 'Kendi dersimi izliyorum' konulu mesleki gelişim etkinliği.
4. 'Film nasıldı?' konulu mesleki gelişim etkinliği.
5. a. 'Bakın ne paylaşacağım?' konulu mesleki gelişim etkinliği.  
b. 'Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum' konulu mesleki gelişim etkinliği
6. 'Meslektaşımın dersini izliyorum' konulu mesleki gelişim etkinliği
7. 'Kitap nasıldı?' konulu mesleki gelişim etkinliği
8. Lise kurlar arası sınıf değiştiriyorum konulu mesleki gelişim etkinliği

## 2019-2020 Eğitim Öğretim Yılı X Özel Lisesi

### 1. Toplantı - Odak Grup Görüşmesi Soruları

Değerli öğretmenlerim,

Öncelikli olarak bu araştırmaya katılmaya gönüllü olduğunuz için teşekkür ederim. Geçen seminer dönemindeki tanıtım toplantımızdan hatırladığınız üzere mesleki gelişime yönelik bir uygulama yürüteceğiz. Bu uygulama aracılığıyla mesleki öğrenme topluluğu kurarak mesleki yardımlaşma yoluyla gelişmeyi amaçlıyoruz. Mesleki öğrenme topluluğu öğretmenlerin birbirleriyle etkileşimde bulunarak eğitsel uygulamaları tartıştığı, işbirliği içinde takım çalışmaları yaptığı bir öğrenme ortamıdır. Bugünkü ilk toplantımızda bu uygulamamız için birlikte bir yol haritası çizeceğiz. Bir dönem boyunca işbirliği ve yardımlaşma içinde olacağımız etkinlikler gerçekleştireceğiz ve bu etkinlikleri değerlendireceğiz. Bu etkinlikler ile ilgili istek ve önerilerinizi paylaşmanız bizi her zaman zenginleştirecektir. İl olarak mesleki gelişim ile ilgili neler yaptığımızı değerlendirebiliriz. Bununla ilgili konuşarak başlayabiliriz.

1. Mesleki gelişim sizin için ne ifade ediyor önce bunu konuşalım.
2. Mesleki gelişime yönelik ne gibi çalışmalar yapılıyor? Örnekler verebilir misiniz?  
Bu çalışmalar mesleki gelişimimiz için yeterli oluyor mu?
3. Mesleki gelişime yönelik ne gibi çalışmalar yapılmasını istersiniz?
4. Daha önce mesleki öğrenme topluluğu benzeri bir çalışma içinde buldunuz mu, bundan söz eder misiniz?
5. a. Sizce öğretmenler hangi konularda işbirliği yaparak hem kendilerinin hem de meslektaşlarının gelişimine katkıda bulunabilir?  
b. Mesleki gelişime yönelik nasıl bir işbirliği yapabiliriz?
  - a. Böyle bir işbirliğinin avantajları neler olabilir?
  - b. Böyle bir işbirliğinin zorlukları neler olabilir?
6. Bizim çalışmamız kapsamında yürüteceğimiz etkinlikleri planlamak, bir uygulama planı oluşturmak için taslak etkinliklerimizi\* bir inceleyelim.

- a. Bu etkinlikleri nasıl buldunuz?
- b. Bu etkinliği yapmayalım diyeceğiniz bir etkinlik var mı? Varsa neden?
- c. Bu etkinliklerden farklı olarak ya da bu etkinliklere ek olarak sizin önereceğiniz bir etkinlik var mı?
- d. Bu etkinlikler üzerinde değişiklik yapmayı öneriyorsanız, ne tür değişiklikler yapabiliriz? Neden?

7. Sizce bu planla bir dönem boyunca mesleki öğrenme topluluğu uygulamasını yürütmek bize ne tür katkılar sağlayacak?

8. Bir sonraki etkinliğimiz tiyatro nasıldı? konulu mesleki gelişim etkinliğimizi planlayalım derseniz. Birlikte oyun izlemeye yönelik bakış açınız nasıl? Bu etkinliğin size ne gibi yararı olabilir? Bu etkinlikten beklentileriniz nelerdir?

9. Birlikte böyle bir etkinlikte bulunmak bize ne gibi katkı sağlayabilir?

Toplantımızı bitirmeden önce topluluğumuza bir isim ve slogan bulmaya ne dersiniz? Topluluğumuzun adı ne olsun? Sloganımız ne olsun? Bir amblemimiz de olsun mu? Gizlilik için kod isimler kullanacağım. Derseniz bu kod isimleri kendiniz seçebilirsiniz.

### Ek 3. Tiyatro İzlemeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu

Değerli öğretmenlerim,

Birlikte ilk etkinliklerimizden biri olan ‘Tiyatro Nasıldı?’ etkinliğimizi gerçekleştirdik. Bu etkinlikle ilgili duygu ve düşünceleriniz bu araştırma kapsamında oldukça önemli. Bu etkinliğe yönelik sizlere birtakım sorularım olacak. Dilerseniz ilk soru ile başlayalım ve bu etkinliği hep birlikte değerlendirelim.

1. Oyunla ilgili ne düşünüyorsunuz? Neden?

2. Oyunun temel düşüncesini nasıl tanımlarsınız?

3. Bir eğitimci olarak bu oyundan ne tür çıkarımlarınız oldu?

4. Daha önce meslektaşlarınızla bu tür bir etkinliğe katılmış mıydınız?

5. Sizce bu etkinlik mesleki işbirliği açısından nasıl bir etkinlikti, bunun üzerinde konuşalım.

a) Sizin için bu etkinliğin ne gibi yararları ya da avantajları oldu?

b) Sizin için bu etkinliğin zorlukları ya da dezavantajları oldu mu?

6. Bu etkinliğe ilişkin önerileriniz nelerdir?

#### **TAKİP EDEN ETKİNLİĞE HAZIRLIK**

Bir sonraki mesleki gelişim uygulamasına başlamadan bu uygulama üzerine beklentilerimiz üzerinde konuşmaya ne dersiniz? Bir sonraki mesleki gelişim etkinliğimizi planlayalım. Bir sonraki mesleki gelişim etkinliğimiz olarak ‘ortak ders planı hazırlıyoruz’ etkinliğini belirlemiştik.

1. Daha önce birbirinizle ortak ders planı hazırlamış mıydınız?

2. Ders planına genel olarak bakışınız nasıl? Neden?

3. En son ne zaman ders planı kullandınız? Neden?

4. Sizce bir öğretmen ders planı kullanmalı mı?

a. Evetse neden? Ders planı yapıp uygulamanın yararları neler?

b. Hayırsa neden? Ders planı yapıp uygulamanın önündeki engeller neler?

5. Sizce bu koşullar göz önünde bulundurulduğunda bizim “ortak ders planı hazırlıyoruz” etkinliğimiz mesleki işbirliği açısından nasıl bir uygulama?

Elimizde bulunan şablonu da kullanarak ortak ders planını hazırlayalım.

Gelecek haftaya kadar planı uygulayıp haftaya tekrar bu gün ve saatte toplanalım.



#### Ek 4. Ortak Ders Planı Hazırlamaya İlişkin Odak Grup Görüşme Formu

Değerli öğretmenlerim,

Geçen hafta ortak ders planı hazırlıyorum adlı mesleki gelişim etkinliğimizi gerçekleştirdik. Bu etkinlikle ilgili duygu ve düşünceleriniz bu araştırma kapsamında oldukça önemli. Bu etkinliğe yönelik sizlere birtakım sorularım olacak. Dilerseniz ilk soru ile başlayalım ve bu etkinliği hep birlikte değerlendirelim.

1. Ortak ders planı hazırlama etkinliğini nasıl buldunuz? Neden?
2. Daha önce meslektaşlarınızla bu tür bir çalışmanız olmuş muydu?
3. Sizce bu etkinlik mesleki işbirliği açısından nasıl bir uygulamaydı? Size neler düşündürdü?
4. Bu süreçten yararlandınız mı; neler söyleyebilirsiniz?
5. Sizce bir öğretmen meslek yaşamında bu tür paylaşımın yeri nedir?

#### **TAKİP EDEN ETKİNLİĞE HAZIRLIK**

Bir sonraki etkinliğimiz ‘Kendi dersimi izliyorum’ konulu mesleki gelişim etkinliğimizi planlayalım.

1. Bir dersinizi videoya çekip izlemeye nasıl bakıyorsunuz? Neden?
2. “Kendi dersimi izliyorum” etkinliğimizi mesleki işbirliği açısından nasıl buluyorsunuz?
  - a. Daha önce böyle bir uygulama yapmış mıydınız?
  - b. Bu uygulamadan neler bekliyorsunuz?
3. Hangi seviyede veya şubedeki dersinizi ne zaman kaydetmek istersiniz? İsterseniz bunu şimdi planlayalım.

Haftaya kaydettiğimiz dersimizi izledikten sonra tekrar buluşmak üzere toplantımızı burada sonlandırabiliriz.

Burada mikro öğretim formu öğretmenlere dağıtılmıştır.

## Ek 5. Kendi Dersimi İzlemeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu

Değerli öğretmenlerim,

Geçen hafta kendi dersimi izliyorum adlı mesleki gelişim etkinliğimizi gerçekleştirdik. Bu etkinlikle ilgili duygu ve düşünceleriniz bu araştırma kapsamında oldukça önemli. Bu etkinliğe yönelik sizlere birtakım sorularım olacak. Dilerseniz ilk soru ile başlayalım ve bu etkinliği hep birlikte değerlendirelim.

1. Kendi dersinizi kaydedip izlemek nasıl bir deneyim oldu? Nasıl hissettiniz?
2. Bu uygulama mesleki gelişim açısından nasıl bir uygulamaydı?
3. Bu süreçten nasıl yararlandınız?
4. Bu deneyiminizin sizin için en anlamlı yanı neydi?

### **TAKİP EDEN ETKİNLİĞE HAZIRLIK**

Bir sonraki etkinliğimiz olan film nasıldı? Adlı mesleki gelişim etkinliğimizi planlayalım dilerseniz.

1. Birlikte film izlemeye yönelik bakış açınız nasıl?
2. Bu etkinliğin size ne gibi yararı olabilir?
3. Bu etkinlikten beklentileriniz nelerdir?

## Ek 6. İzlenen Filme Yönelik Paylaşım İlişkin Odak Grup Görüşme Formu

Değerli öğretmenlerim,

Film nasıldı? adlı mesleki gelişim etkinliğimizi gerçekleştirdik. Bu etkinlik ile ilgili duygu ve düşünceleriniz bu araştırma kapsamında oldukça önemli. Bu etkinliğe yönelik sizlere birtakım sorularım olacak. Dilerseniz ilk soru ile başlayalım ve bu etkinliği hep birlikte değerlendirelim.

1. Filmi nasıl buldunuz? Neden?
2. \*Bir eğitimci olarak filmle ilgili neler söylemek istersiniz?
3. \*Filmde ele alınan problemler ve izlenen çözüm yolları hakkında ne düşünüyorsunuz?
4. \*Bir eğitimci olarak filmdeki karakterleri irdeleyecek olursanız:
  - a) Ana karakter
  - b) Diğer öğretmenler,
  - c) Okul müdürü,
  - d) Öğrenciler,
  - e) Veliler hakkında neler düşündünüz?
5. \*Peki, filmi eğitsel açıdan ele alacak olursak:
  - a) Okul yönetimi,
  - b) Sınıf yönetimi (istenmeyen davranışların yönetimi, sınıf kuralları...)
  - c) Sınıf içi ve sınıf dışı uygulamalar,
  - d) Okul aile işbirliği konusunda neler söyleyebilirsiniz?
6. Daha önce meslektaşlarınızla bu tür bir hazırlığınız ve paylaşımınız olmuş muydu?
7. Sizce bu uygulama mesleki işbirliği açısından nasıl bir uygulamaydı? Size neler düşündürdü?
8. Bu süreçten yararlandınız mı; neler söyleyebilirsiniz?
9. Sizce bir öğretmenin meslek yaşamında bu tür paylaşımların yeri nedir?

\*'lı sorular birinci soru hakkında yeterli paylaşım olmadığı halde kullanılacaktır.

## **TAKİP EDEN ETKİNLİĞE HAZIRLIK**

Bir sonraki etkinliği planlayalım.

1. Bakın ne paylaşacağım konulu mesleki gelişim etkinliğine nasıl bakıyorsunuz?  
Neden?

2. Bu etkinliği mesleki gelişim açısından nasıl buluyorsunuz?

3. Daha önce böyle bir uygulama yapmış mıydınız?

4. Bu uygulamadan neler bekliyorsunuz?

5. Hangi seviyede ve sınıftaki öğrencileriniz için web sitesi tavsiye etmeyi düşünürsünüz? İsterseniz bunu şimdi planlayalım.

- Web sitesini tavsiye etmeden önceki ön hazırlık nasıl olmalı?
- Sitede neler olmalı?
- Hangi siteler öğrencilere bir şeyler kazandıracak olabilir?

## Ek 7. Alanla İlgili Bilimsel Paylaşım ve Öğrenci Gelişimi için Web Sitesi Tavsiye Etmeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu

Değerli öğretmenlerim,

‘Bakın ne paylaşacağım?’ ve ‘Öğrencime web sitesi tavsiye ediyorum’ adlı mesleki gelişim etkinliklerimizi gerçekleştirdik. Bu etkinlikle ilgili duygu ve düşünceleriniz bu araştırma kapsamında oldukça önemli. Bu etkinliğe yönelik sizlere birtakım sorularım olacak. Dilerseniz ilk soru ile başlayalım ve bu etkinliği hep birlikte değerlendirelim.

1. Önceden bu tür bir paylaşım yapmış mıydınız?
2. Bu tür bir paylaşım yapmak nasıl hissettirdi?
3. Bu tür bir paylaşımında bulunmak mesleki işbirliği açısından bize ne kadar yararlı oldu?
4. Bu tür paylaşımlar mesleki açıdan gelişmemize katkıda bulunur mu?

-----

1. Önceden öğrencilerinizle bu tür bir paylaşımında bulunmuş muydunuz?
2. Bu etkinliğe öğrenciler nasıl tepkiler verdi?
3. Bu etkinlik bizim mesleki gelişimize ne gibi katkılarda bulundu?

### **TAKİP EDEN ETKİNLİĞE HAZIRLIK**

Meslektaşımın dersini izliyorum etkinliğini planlayacak olursak;

1. Meslektaşınızın dersini izlemeye yönelik bakış açınız nasıl?
2. Bununla ilgili çekinceleriniz var mı? Varsa neler?
3. Daha önce bu veya bunu gibi bir etkinlik yapmış mıydınız?
4. Bu etkinlikten neler bekliyorsunuz?

Kim kimin dersini izlesin? Ders programlarımıza bakarak kendimize uygun bir sınıf ve saat seçelim. Bu seçtiğimiz saatte hafta içinde meslektaşımızın sınıfında misafir olalım.

Burada meslektaşımın dersini izliyorum değerlendirme formu öğretmenlere verilecektir.

## Ek 8. Meslektaşın Dersini İzlemeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu

Değerli öğretmenlerim,

Meslektaşımın dersini izliyorum adlı mesleki gelişim etkinliğimizi gerçekleştirdik. Bu etkinlikle ilgili duygu ve düşünceleriniz bu araştırma kapsamında oldukça önemli. Bu etkinliğe yönelik sizlere birtakım sorularım olacak. Dilerseniz ilk soru ile başlayalım ve bu etkinliği hep birlikte değerlendirelim.

1. Sizler için nasıl bir deneyim oldu? Uygulama nasıl geçti?
2. Sizce bu uygulama mesleki işbirliği açısından nasıl bir uygulamaydı?
3. Bu süreçten nasıl yararlandınız?
4. Bu etkinliğin uygulamasında en can alıcı nokta neydi?

NOT: Bu etkinlik her iki mesleki öğrenme topluluğu tarafından da kullanılmamıştır. Bu etkinlik yerine ZENN mesleki öğrenme topluluğu 'Etkinlik havuzu oluşturuyorum' mesleki gelişim etkinliğini geliştirmiş ve uygulamıştır. Etkinliğe hazırlık ve etkinliği değerlendirme soruları etkinliğin adı değiştirilerek uyarlanmış ve kullanılmıştır.

### **TAKİP EDEN ETKİNLİĞE HAZIRLIK**

Haftaya bir sonraki toplantımızın konusu olan Kitap Nasıldı? etkinliğimizle ilgili konuşalım. Plan yapalım.

1. Ortak belirlediğimiz kitabı okuyup paylaşmaya yönelik bakış açınız nasıl?
2. Daha önce bu veya bunun gibi bir etkinlik yapmış mıydınız?
3. Bu etkinlikten neler bekliyorsunuz?

## Ek 9. Okunan Kitaba Yönelik Paylaşım İlişkin Odak Grup Görüşme Formu

Değerli öğretmenlerim,

‘Kitap nasıldı?’ adlı mesleki gelişim etkinliğimizi gerçekleştirdik. Bu etkinlikle ilgili duygu ve düşünceleriniz bu araştırma kapsamında oldukça önemli. Bu etkinliğe yönelik sizlere birtakım sorularım olacak. Dilerseniz ilk soru ile başlayalım ve bu etkinliği hep birlikte değerlendirelim.

1. Kitabı nasıl buldunuz?

2. Sizce bu kitapta üzerinde en çok düşünülmesi, tartışılması gereken noktalar nelerdir?

3. Eğitimciler olarak bu kitaba ilişkin nelerin tartışılması gerektiğini düşünüyorsunuz?

4. Bu kitabın ışığında, eğitimcilere, ailelere ve karar alıcılara, kendi eğitim sistemimize ve toplumumuza dair ne gibi mesajlar verebiliriz?

### **TAKİP EDEN ETKİNLİĞE HAZIRLIK**

Bir sonraki etkinliğimiz Kurlar arası yer değiştirmeyi nasıl planlayalım?

Aynı kitabı okuttukları için A kuru öğretmenleri kendi arasında yer değiştirsin B kuru öğretmenleri kendi arasında yer değiştirsin derseniz.

1. Meslektaşınızla sınıf değiştirerek derse girmeye yönelik bakış açınız nasıl?

2. Daha önce bu veya bunu gibi bir etkinlik yapmış mıydınız?

3. Bu etkinlikten neler bekliyorsunuz?

## Ek 10. Kurlar Arası Sınıf Değiştirerek Ders İşlemeye İlişkin Odak Grup Görüşme Formu

Değerli ğretmenlerim,

‘Kurlar arası sınıf değiştiriyorum’ adlı mesleki gelişim etkinliğimizi gerçekleştirdik. Bu etkinlikle ilgili duygu ve düşünceleriniz bu araştırma kapsamında oldukça önemli. Bu etkinliğe yönelik sizlere birtakım sorularım olacak. Dilerseniz ilk soru ile başlayalım ve bu etkinliği hep birlikte değerlendirelim.

1. Bu tür bir etkinliği uygulamak nasıldı?
2. Bu etkinliğe öğrenciler nasıl tepkiler verdi?
3. Bu etkinlik bizim mesleki gelişimize ne gibi katkılarda bulundu?
4. Bu süreçten nasıl yararlandınız?
5. Bu etkinliğin uygulamasında en can alıcı nokta neydi?



### **Kapanış Toplantısı**

Değerli öğretmenlerim,

Bugün son toplantımızı yapmak için bir araya geldik. Öncelikli olarak hepinize bu topluluğun bir parçası olarak harcadığınız emekler için teşekkür etmek isterim. Birlikte yürüttüğümüz mesleki gelişim etkinlikleri boyunca çok kıymetli paylaşımlarda bulunduğumuzu düşünüyorum. Bu gün ise sürecin sonuna geldik. Tüm süreçle ilgili sizlerin görüşleri benim için oldukça önem taşıyor. Birlikte son olarak tüm süreci bir değerlendirelim.

1. Bu süreç nasıl bir deneyim oldu?
2. Bir dönem boyunca yaptığımız bu etkinlikleri nasıl değerlendirirsiniz?
3. Bilim gönüllüleri topluluğu olarak yaptığımız etkinliklerin size ne gibi katkıları oldu?
  - a. En çok hangi etkinlikleri yararlı buldunuz? Neden?
  - b. En keyifli etkinlik hangisiydi? Neden?
  - c. Yaşadığımız / karşılaştığımız zorluklar nelerdi? Neden?
  - d. En zor bulduğunuz etkinlik hangisiydi? Neden?
  - e. Daha farklı olsaydı dediğiniz şeyler oldu mu? Olduysa neler?
  - f. Bu etkinliğin süresi ile ilgili düşünceniz nedir?
4. ZENN/BG topluluğu olarak diğer mesleki gelişimi uygulamalarından ne farkımız vardı?
5. Sizce bir mesleki öğrenme topluluğu başka ne gibi etkinlikler yapabilir?
6. Bir mesleki öğrenme topluluğunun daha etkili ve verimli olabilmesi için neler gereklidir?
7. Mesleki öğrenme topluluğu uygulaması tüm okulda uygulanabilir mi? Yoksa sadece gönüllü öğretmenlerle mi sınırlı kalmalıdır? Ne düşünüyorsunuz?
8. Öğretmenlerin böyle bir uygulamaya gönüllü olarak katılması için neler gereklidir?
9. Araştırmacı olarak beni nasıl değerlendiriyorsunuz?

**2019-2020 Eğitim Öğretim Yılı X Özel Lisesi**

**1. Görüşme**

Değerli okul müdürüm/ müdür yardımcım,

Öncelikli olarak bu araştırmanın okulunuzda yürütülmesine izin verdiğiniz için teşekkür ederim. Benim okulda yürüteceğim bu çalışma mesleki öğrenme toplulukları olarak adlandırılıyor. Okulunuzda iki mesleki öğrenme topluluğu kurarak bu topluluklarla mesleki yardımlaşma yoluyla gelişmeyi amaçlıyoruz. Mesleki öğrenme topluluğu öğretmenlerin birbirleriyle etkileşimde bulunarak eğitsel uygulamaları tartıştığı, işbirliği içinde takım çalışmaları yaptığı bir öğrenme ortamıdır. Okulunuzda iki gönüllü grupta ilk toplantımızı gerçekleştirdik. Sizlerin bu çalışmayla ilgili görüşleri de oldukça önem taşıyor çünkü mesleki öğrenme topluluklarının işlevlerinden biri de yöneticilerin denetim ve öğretmen geliştirme yükünü hafifletmesidir. Dilerseniz hazırladığım sorular çerçevesinde bu uygulama ile fikirlerinizi alıp, uygulamayı değerlendirelim.

1. Mesleki gelişim sizin için ne ifade ediyor? Bu araştırmadan beklentiniz nedir?

2. Mesleki gelişime yönelik ne gibi çalışmalar yapılıyor? Örnekler verebilir misiniz?

Bu çalışmalar öğretmenlerin mesleki gelişimi için yeterli oluyor mu?

3. Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik ne gibi çalışmalar okul yönetimine yarar sağlayabilir?

4. Daha önce mesleki öğrenme topluluğu benzeri bir çalışma yürüttünüz mü?

5. Mesleki öğrenme topluluğu çalışmasının okulunuzda yürütülmesine yönelik bakış açınız nasıl? Neden?

6. Gönüllü gruplarla belirlediğimiz etkinlikleri sürecin en başında sizlerle paylaşmıştım. Bu etkinlikler hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

7. Sizce bu etkinlikler doğrultusunda bir dönem boyunca mesleki öğrenme topluluğu uygulamasını yürütmek ne gibi katkılar sağlayabilir?

## 2. Görüşme

Değerli okul müdürüm/ müdür yardımcım,

Bu araştırmanın okulunuzda yürütülüp tamamlanmasına izin verdiğiniz için teşekkür ederek başlamak isterim. Okulunuzda iki mesleki öğrenme topluluğu kurduk bu ortak topluluklarla belirlediğimiz mesleki gelişim etkinliklerini tamamladık. Sizlerin yönetici olarak bu çalışmayla ilgili görüşleriniz de oldukça önem taşıyor. Hem başka bir okulda müdürlük yapmış olmanız, hem de araştırmanın topluluklarından birinde gönüllü olarak yer almanız nedeniyle yapacağınız paylaşımlar oldukça kıymetli. ZENN grubuyla açılış toplantısına katıldınız. Bilim Gönüllüleri topluluğunun bir parçası oldunuz. Tüm süreci yönetici kimliğiniz ile sizin açınızdan değerlendirmek isterim.

1. Bu araştırma süreç başındaki beklentilerinizi karşıladı mı?
2. Bir dönem boyunca yaptığımız bu etkinlikler yeterli oldu mu?
3. Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik hangi çalışmaları okul yönetimine yararlı buldunuz?
4. Bundan sonra yönetici olarak mesleki öğrenme topluluğu benzeri bir çalışma yürütmeyi düşünür müsünüz?
5. Sizce bu çalışma okulunuzda etkili yürütüldü mü?
6. Bu çalışmanın daha etkili olması için neler yapılabilir?
7. Sizce bu etkinlikler doğrultusunda bir dönem boyunca mesleki öğrenme topluluğu uygulamasını yürütmek ne gibi katkılar sağladı?
8. Bu araştırmanın öğretmenlerin mesleki gelişimine sizce nasıl bir katkısı oldu?
9. Araştırmacı olarak beni nasıl değerlendiriyorsunuz?

**2019-2020 Eğitim Öğretim Yılı X Özel Lisesi****Mesleki Öğrenme Topluluğu Uygulaması Gözlem Formu**

**Amaç:** Bu gözlemin amacı mesleki öğrenme topluluklarının çalışmalarının başlatılması, izlenmesi ve etkililiğinin topluluk üyelerinin görüşlerine göre değerlendirilmesine yönelik etkileşim biçimlerinin katkısını ortaya çıkarmaktır.

Süreç	Evet	Hayır	Yorumlar
1. Fiziksel ortam elverişli miydi?			
2. Toplantı zamanında başladı mı?			
3. Tüm üyeler katılımı sağladı mı?			
4. Toplantının gündemine (planlanan mesleki gelişim etkinliği) sadık kaldı mı?			
5. Topluluğun üyeleri ne miktarda paylaşım yaptı?			
6. Topluluğun üyeleri eşit sürelerde paylaşım yaptı mı?			
7. Paylaşımlarıyla öne çıkan bir üye oldu mu?			
8. Topluluk üyelerinin hazırlığı ve katılımı yeterli miydi?			
<b>İçerik</b>			
<b>1. Ortamın sosyal boyutu</b>			
a. Topluluğun üyelerinin davranışları mesleki gelişim ortamı yaratmaya uygun muydu?			
b. Topluluk üyelerinin iletişim kurma biçimi mesleki gelişim için elverişli miydi?			
c. Topluluk üyelerinin iletişim sürecinde oluşan normlar ve örüntüler mesleki gelişimi destekler nitelikte miydi?			
2. Ortamda oluşan etkinlikler mesleki gelişimi sağlamak için elverişli miydi?			
3. Ortamda yer alan etkinliklere sağlanan katılım mesleki gelişim için yeterli miydi?			
4. Ortamda oluşan dil mesleki gelişimi destekler nitelikte miydi?			
d. Sözel iletişim süreci mesleki gelişimi destekler nitelikte miydi?			
e. Sözel olmayan iletişim süreci mesleki gelişimi destekler nitelikte miydi?			
	<b>Yorumlar</b>		
5. Toplulukta iyi gidenler ve gitmeyenler nelerdir?			
6. Yürütülen etkinlikte iyi gidenler ve gitmeyenler nelerdir?			

T.C.  
İNCİRLİOVA KAYMAKAMLIĞI  
TED Özel Ege Anadolu Lisesi Müdürlüğü



Sayı:99957468/ 405.01/ 30

06.04.2020

Konu: "Bir Eylem Araştırması " Tezi Hk.

Sayın Nahide Nur DURLU  
İngilizce Öğretmeni

İlgi : 17.02.2020 tarihli yazınız hk.

İlgi yazılarınızla bildirmiş olduğunuz " Özel Okullarda Mesleki Öğrenme Toplulukları: Bir Eylem Araştırması " adlı tezinizi okulumuzda yürütmeniz uygundur.

Bilgilerinize sunarım.

Ahmet ŞABA  
Okul Müdürü

İstiklal Mah. Şehit Asteğmen Süleyman Çamlıca Blv. No:5  
Beygürü Mevkii İncirliova/AYDIN  
Tel: (256) 227 05 05 • Faks: (256) 227 05 22

