

Özetin Türü: Sözlü Bildiri

Özetin Başlığı: İngilizce Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Etkinlikleri ve İhtiyaçları

Problem Durumu

Türkiye'de İngilizce eğitiminin yeterli düzeyde olmadığı Education First kurumunun hazırladığı 2013 İngilizce Yeterlik Endeksinde belirtilmekte, Türkiye, 60 ülke arasında 41. sırada yer almakta ve “düşük yeterlik” kategorisinde gösterilmektedir (EPI, 2013). Verilen eğitimin kalitesi öğretmenlerin mesleki gelişimleri yoluyla artırılabilir (Guskey, 2000). Ancak öğretmenlerin mesleki gelişimi ve amaçlanan değişimler her zaman başarılı olamamaktadır (Fragkouli & Hammond, 2007; Glazer, Hannafin, Polly, & Rich, 2009; Skoretz, 2011). Bu bildiri, bahsedilen problemlerden yola çıkılarak hazırlanmış ve Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmeye hak kazanmış bir Marie Curie Kariyer Entegrasyon Fonu (CIG) projesinin ihtiyaç analizi kısmına ait nitel bir çalışmanın sonuçlarını sunmaktadır.

Amaç

2013-2017 yılları arasında gerçekleşecek olan Marie Curie Projesinin amacı, İngilizce Öğretmenlerinin, İngilizcelerini canlı tutmak adına bireysel ve mesleki anlamda yaptıkları etkinlikleri tespit edip, bu alandaki ihtiyaçlardan yola çıkarak yenilikçi mesleki gelişim programları geliştirmek ve sunmaktır. Bu nedenle, projenin ilk senesi İngilizce Öğretmenlerinin mesleki gelişimine yönelik ihtiyaç analizi yapmak için ayrılmıştır. Bu çalışmayla İngilizce Öğretmenlerinin İngilizcelerini canlı tutmak için ne tür mesleki gelişim faaliyetleri yürüttükleri ve mesleki gelişim ihtiyaçlarının neler olduğunun belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Projenin üçüncü yılından itibaren çeşitli çevrimiçi seminerler(webinar), yansıtıcı öğretime yönelik atölye çalışmaları, kaynak paylaşımı ve çeşitli interaktif paylaşımlar için kapsamlı bir web-sitesi hazırlanacaktır.

Yöntem

Bu çalışma, nitel araştırma geleneği içinde yer alan ve var olan durumu betimlemeyi amaçlayan durum çalışması şeklinde yürütülmüştür (Yıldırım & Şimşek, 2006). Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesi için Türkiye İstatistik Kurumu'nun İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması'nın birinci düzeyi kullanılmıştır (TÜİK, 2005). Bununla birlikte çalışılan yerleşim yeri büyüklüğü, cinsiyet ve kıdem filtreleri kullanılmıştır.

Araştırmada İstanbul'dan 2, Batı Marmara'dan 1, Ege'den 2, Doğu Marmara'dan 1, Batı Anadolu'dan 1, Akdeniz'den 1, Orta Anadolu'dan 1, Batı Karadeniz'den 1, Doğu Karadeniz'den 1, Kuzeydoğu Anadolu'dan 1, Ortadoğu Anadolu'dan 1 ve Güneydoğu Anadolu'dan 2 olmak üzere toplam 15 öğretmenle görüşülmüştür. Bu öğretmenlerin 3'ü üniversitelerde okutman olarak, 3'ü MEB'de ilçe veya nahiyede, 7'si MEB'de bir il merkezinde ve 2'si bir özel kolejde çalışmaktadır.

Görüşme soruları, Sparks and Loucks-Horsley (2007)'nin önerdiği mesleki gelişim modelleri ışığında yazarlar tarafından hazırlanmış, uzman görüşü alınarak deneme uygulaması yapılmıştır. Görüşmelerin üçü yüz yüze diğerleri uzaktan yapılmış, bilgilendirme-onay formuyla izin alarak görüşmeler kaydedilmiştir. Bütün görüşmeler tek bir araştırmacı tarafından yapılmış ve görüşme notları tutulmuştur. Görüşmelerin yazıya geçirilmesinin ardından, görüşmeyi yapmayan araştırmacı tarafından veriden yola çıkarak kod ve temalar oluşturulmuştur. Oluşturulan yapı her iki araştırmacının katılımıyla düzenlenen değerlendirme toplantılarıyla yeniden incelenmiştir. İnandırıcılığın sağlanabilmesi amacıyla ayrıntılı betimleme, kodlayıcı çeşitlemesi, doğrudan alıntılarının sunulması gibi önlemler alınmıştır (Merriam, 2009).

Araştırmayı yürüten araştırmacılardan birisi İngilizce öğretmenliği mezunu olup yabancı dil öğrenenlerin dil öğrenme potansiyeli üzerine doktora düzeyinde akademik çalışmalar yürütmüştür. Diğer araştırmacı bilişim teknolojileri öğretmeni olup öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda doktora düzeyinde akademik çalışmalar yürütmüştür.

Bulgular

Öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili ilk tema konferanslara katılımıdır. Okutmanlar konferanslara sıklıkla katıldıklarını belirtirlerken, özel okullarda çalışan öğretmenler çoğunlukla kendi illerinde düzenlenen konferansa katıldıklarını belirtmişler, MEB'de çalışan öğretmenler ulaşım zorluğu, maliyet gibi nedenlerle konferanslara nadiren katıldıklarını dile getirmişlerdir.

İkinci tema olan çalışılan kurumun düzenlediği mesleki gelişim programları her zaman etkili bulunmazken, bazı durumlarda öğretmenler iş yükü nedeniyle katılmakta zorlanmaktadır. Özel okullarda konuların ihtiyaca göre belirlendiği dile getirilse de bazı durumlarda etkinliklerin tek atımlık seminerler şeklinde yürütüldüğü görülmüştür. Aynı zamanda yönetici olan bir öğretmen bu durumu "*Konuşma yapacak kişiyi kendim seçiyorum.*" diyerek dile getirmiştir. MEB'de fazla kullanılmamasına rağmen üniversite ve özel okullarda meslektaş gözlemlerinin kullanıldığı ve etkili olduğu belirtilmiştir.

Okullarda meslektaşlarla yapılan resmi toplantılarda her üç kurum tipinde de idari işler görüşülmektedir. Öğretmenler meslekleriyle ilgili doküman ve fikir paylaşımı yapmak istedikleri meslektaşlarıyla resmi toplantılar dışında paylaşımlarda bulduklarını belirtmişlerdir.

Üniversitelerde çalışan okutmanlar mesleki gelişim etkinliği olarak lisansüstü eğitime görece daha sık başvurmakta, lisansüstü eğitim mesleki gelişime teorik ve pratik düzeyde katkılar sağlamaktadır. Bu durumu bir okutman "*Yüksek lisans...teorik ve pratik bilgilerimin artmasını sağladı.*" diyerek belirtmiştir. İş-yükü, ailevi sorumluluklar gibi nedenler lisansüstü eğitimin önündeki engellerdendir.

Yöneticilerin mesleki gelişimi destekleme durumlarını kurum türüne göre değişmeyip, yönetici özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin yurt dışında bulunmaları İngilizce becerilerine katkı sağlasa da öğretim programındaki kısıtlamalar,

alışlagelmiş geleneksel yöntemler ve öğrencilerin seviyesi gibi nedenler dolayısıyla bu katkı her zaman sınıfa yansımamaktadır.

Son tema olarak incelenen öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının ise yaşça küçük grupların eğitimi, sınıf yönetimi, teknoloji-pedagoji ve içerik bilgilerinin etkileşimi gibi alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. “15 yaşındaki bir öğrenci ile 6 yaşındaki arasındaki classroom management aynı ise bir problem vardır.” diyen bir özel okul öğretmeni kendi mesleki gelişim ihtiyacını belirtmektedir.

Sonuçlar ve Tartışma

Elde edilen bulgular incelendiğinde üniversitelerde çalışmakta olan okutmanların konferansları diğer kurumlardaki İngilizce öğretmenlerine göre daha sık takip ettikleri görülmektedir. Kurumlar tarafından düzenlenen mesleki gelişim programlarının kurumlar arası farklılık göstermekle birlikte sınıfa yansıma düzeyinde etkili olduğunu söylemek zordur. Oysaki mesleki gelişim programlarının sınıf içindeki etkinliklerde değişim sağlaması beklenmektedir (Guskey, 2000; Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Ancak öğretmenlerin değişiminin sağlanması oldukça zorlu ve uzun bir süreçtir (Fullan, 2005). Öğretmenlerin mesleki gelişimi ve değişiminin sağlanabilmesi için kurum içinde işbirliğine dayalı çalışma ve kurum kültürü oldukça önemlidir (Guskey, 2000). Ancak elde edilen bulgular kurumda meslektaşlarla yapılan resmi toplantılarda mesleki gelişimle ilgili paylaşımların nadiren yapıldığını göstermektedir. Mesleki gelişimin başka bir boyutu olarak lisansüstü eğitim öğretmenlerin teorik ve pratik uygulamalarına katkı sağlamaktadır. Yöneticilerin öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleme durumları da çeşitlilik göstermektedir. Yurt dışında bulunmaları öğretmenlerin özellikle İngilizce bilgileriyle ilgili mesleki gelişimlerine katkı sağlasa da bu katkının sınıfa yansımayaabildiği görülmektedir. İhtiyaçlar incelendiğinde ise öğretmenlerin alan bilgisinden çok teknoloji, pedagoji ve içeriğin sunumuyla ilgili mesleki gelişime ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Kaynakça

- EPI. (2013). English Proficiency Index (EF EPI). Retrieved 06/03, 2014, from <http://www.ef.com.tr/epi/>
- Fragkouli, E., & Hammond, M. (2007). Issues in developing programmes to support teachers of philology in using information and communications technologies in Greek schools: a case study. *Journal of In-Service Education*, 33(4), 463-477.
- Fullan, M. (2005). *The new meaning of educational change*: Taylor & Francis.
- Glazer, E. M., Hannafin, M. J., Polly, D., & Rich, P. (2009). Factors and interactions influencing technology integration during situated professional development in an elementary school. *Computers in the Schools*, 26(1), 21-39.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. California: Corwin Press, INC.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*: Berrett-Koehler Publishers.
- Merriam, S. (2009). *Qualitative research: a guide to design and implementation*. San Francisco: Jossey-Bass Publications. .
- Skoretz, Y. M. (2011). *A Study of the Impact of a School-Based, Job-Embedded Professional Development Program on Elementary and Middle School Teacher Efficacy for*

Technology Integration (Doctor of Education), Marshall University United States -- West Virginia.

Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (2007). Five Models of Staff Development for Teachers. In A. C. Ornstein, E. F. Pajak & S. B. Ornstein (Eds.), *Contemporary Issues in Curriculum* (Vol. 4). USA: Pearson Education, Inc.

TÜİK. (2005). İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması. Retrieved 24.02, 2014, from <http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSurumDetayAction.do?surumId=164>

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Anahtar Sözcükler

İngilizce Öğretmenleri, Mesleki Gelişim, Mesleki Gelişim İhtiyacı