



ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİM ÖZYETERLİLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT SELF-EFFICIENCY

Ferhat ADAKLİ¹, Barış DEMİR², Durmuş Ali YAŞAR³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi
05.02.2024

Kabul Tarihi
03.03.2024

Anahtar Kelimeler
Öğretmen, meslek,
gelişim, özyeterlilik

Özet

Çalışma, öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilikleri üzerine odaklanarak, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okuldaki görev süresi ve mesleki kıdem gibi çeşitli demografik değişkenlerin bu özyeterlilikler üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin özyeterlilik algılarının, medeni durum ve mesleki kıdem gibi bazı değişkenlerle anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur; özellikle, evli öğretmenlerin bekarlara göre ve mesleki deneyimi az olan öğretmenlerin daha deneyimli olanlara göre daha yüksek özyeterlilik algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve görev süresi gibi faktörlerin özyeterlilik üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bulgular, öğretmen eğitimi ve mesleki gelişim programlarının tasarımında önemli düzenlemeler yapılması gerektiğine işaret etmektedir. Eğitim politikaları ve öğretmen destek programlarının, öğretmenlerin demografik ve mesleki çeşitliliklerini dikkate alarak daha kişiselleştirilmiş ve etkili hale getirilmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ve öğrenci başarılarını maksimize edecektir. Bu tür bir yaklaşım, öğretmenlerin kariyer boyunca sürekli gelişimlerini teşvik edecek ve eğitimde kalitenin sürekli iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Article Info

Received
05.02.2024

Accepted
03.03.2024

Keywords
Teacher,
profession,
development, self-
efficacy

Abstract

The study focused on teachers' professional development self-efficacy and examined the effects of various demographic variables such as age, gender, marital status, educational status, tenure at the school and professional seniority on these self-efficacy. The research results revealed that teachers' self-efficacy perceptions showed significant differences with some variables such as marital status and professional seniority; In particular, it was determined that married teachers had higher self-efficacy perceptions than single teachers and teachers with less professional experience than more experienced ones. On the other hand, it was observed that factors such as age, gender, educational status and tenure did not have a significant effect on self-efficacy. The findings point to the need for significant adjustments in the design of teacher education and professional development programs. Making education policies and teacher support programs more personalized and effective, taking into account the demographic and professional diversity of teachers, will maximize teachers' professional development and student success. Such an approach will encourage the continuous development of teachers throughout their careers and contribute to the continuous improvement of quality in education.

¹Osmaniye Abdurrahman Keskiner Güzel Sanatlar Lisesi, Osmaniye, e-mail: ferhatadakli@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-1242-5623 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

²Osmaniye Abdurrahman Keskiner Güzel Sanatlar Lisesi, Osmaniye, e-mail: b_demir1903@hotmail.com, ORCID: 0009-0005-4090-8341

³Adnan Oğuz Anadolu Lisesi, Osmaniye, e-mail: y.dali@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-3554-4561

1.GİRİŞ

Öğrenci başarısı ve öğrenim sürecindeki sürekli iyileşmeler, eğitim kalitesinin temel göstergeleridir (Akgündüz vd., 2015). Öğrenci başarısını etkileyen birçok faktör vardır. Bunlar arasında öğrencinin bireysel yetenekleri, amaçları, motivasyon düzeyi, tutumları; ailesinden aldığı destek, arkadaşlarının etkileri, okulun organizasyonu, öğretim programının nitelikleri ve genişliği, öğretmenin bilgi birikimi, becerileri ve uygulamaları yer almaktadır. Birçok ülkede yaygın bir kanaat olarak, öğretmen kalitesi öğrenci başarısını en çok etkileyen unsur olarak görülmektedir. Bu, eğitim sisteminin kalitesinin, içinde bulunan öğretmenlerin kalitesiyle doğrudan ilişkili olduğu anlamına gelir (Barber & Mourshed, 2007).

Öğretmenlerin yetkinlik düzeyi, başlangıçta aldıkları eğitim ve mesleki tecrübeleri ile sıkı sıkıya bağlantılıdır. Ayrıca, öğretmenlerin mevcut ihtiyaçlara uyum sağlamak için bilgi ve becerilerini sürekli güncellemeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri ve en etkili öğretim yöntemlerini uygulayabilmeleri için, profesyonel gelişimlerini devamlı olarak sürdürmeleri önem taşır (Mizell, 2010).

1.1. Mesleki Gelişimin Tanımı

Mesleki gelişim kavramı, akademik literatürde çeşitli terimlerle ifade edilir. Bunlar arasında "öğretmenin profesyonel evrimi", "içsel eğitim", "takımın ilerlemesi", "kariyer gelişimi", "teknik donanımın geliştirilmesi", "uzmanlık ilerlemesi", "sürekli uzmanlık gelişimi", "devam eden eğitim" ve "ömür boyu öğrenme" gibi ifadeler yer alır (Wermke, 2013). Terimler, yapısal olarak birbirine benzese de farklı araştırmacılara göre çeşitli bağlamlarda farklı anlamlar taşıyabilir. Özellikle, "ekipman evrimi" terimi, belirli bir meslek grubu için sürekli uzmanlık eğitimlerini ve bu alandaki gelişmeleri tanımlayan modern bir kavram olarak karşımıza çıkar. Mesleki ilerleme, bir uzmanın kendi alanında bilgi ve becerilerini sürekli güncelleyerek ilerlemesini ifade eder ve genellikle bu süreç, bireyin karşılaştığı yeni bilgi ihtiyaçlarına yanıt verebilmek için sürekli bilgi edinmesini gerektirir. Mesleki uzmanlığı artırma yolculuğunu bir zorunluluk haline getirir ve uzmanların kendilerini devamlı olarak yenilemelerini sağlar (Hoque ve ark., 2011).

Bu sürekli öğrenme süreci, bireylerin mesleki yeterliliklerini artırmanın yanı sıra, değişen teknoloji ve yeniliklerle uyum sağlamalarını da kolaylaştırır. Mesleki gelişim, bireylerin kariyerleri boyunca sürekli bir bilgi akışına maruz kalmalarını ve bu bilgileri pratikte uygulayarak mesleki becerilerini ileriye taşımalarını sağlar. Ayrıca, bu süreç takım çalışmasını ve işbirliğini de teşvik eder, böylece bireyler arası bilgi alışverişi artar ve genel olarak sektör

standartlarının yükselmesine katkı sağlar. Modern eğitim sistemlerinde mesleki gelişim, öğretmenler ve diğer profesyoneller için vazgeçilmez bir unsurdur. İyi planlanmış mesleki gelişim programları, bireylerin kendi potansiyellerini maksimize etmelerine ve mesleki tatminlerini artırmalarına olanak tanırken, toplum genelinde eğitim standartlarının yükseltilmesine de yardımcı olur.

1.2. Öğretmenlik Mesleği ve Mesleki Gelişim

Öğretmenler, bir toplumun kültürel ve entelektüel yapısını şekillendiren, bireylere değer katan kritik öneme sahip figürlerdir. Sanatçılara benzer şekilde, öğretmenlerin yarattığı toplum, onların sanatsal bir eseri kadar etkileyici ve önemlidir (Değirmencioğlu ve Küçükahmet 1999). UNESCO'nun 2015 yılı raporunda öğretmenliğin rolü şöyle vurgulanır: "Gençlerin geleceğe umutla bakmalarını sağlayacak ve yarınları vizyoner bir şekilde şekillendirmelerine yardımcı olacak kritik bir rol oynamaktadır." Eğitim, sürekli bir yenilenme ve uyum süreci içinde olmalıdır. İnovatif düşünceye göre, eğitim sürecindeki bireyler aktif, katılımcı olmalı ve bilimsel yöntemlerle kendilerini geliştirmeye devam etmelidir.

İlğan (2013) tarafından belirtildiği üzere, mesleki gelişim etkinlikleri, öğretmenlerin düzenli öğrenme deneyimlerinden geçerek sürekli, kapsamlı ve belirli ihtiyaçlara yönelik olarak öğrenci performansını ve başarıyı artırmayı hedefleyen eylemlerdir. Özcan (2011) ise öğretmenlerin, meslek yaşamları boyunca, eğitim süreçlerinden itibaren sürekli öğrenen kişiler olmaları gerektiğini vurgular. Teknolojik ve bilimsel gelişmelerle hızla değişen bir toplumda, mesleklerinde sürekli ilerleme kaydeden öğretmenler, bu rekabetçi ortamda avantajlı konuma geçer. Tüm meslek alanlarında ve geleneksel yapılanmalarda olduğu gibi, bilgi devrimi, öğretmenliği de yenilikçilik yönünde zorlamaktadır.

Day (1999) mesleki gelişimi, "okul ve toplumun tüm öğrenme deneyimlerine katkıda bulunmayı, sınıf içi eğitim kalitesini dolaylı ya da doğrudan artırmayı hedefleyen bilinçli eylemleri kapsayan bir süreç" olarak daha geniş bir çerçevede tanımlar. Bu süreç, öğretmenlerin etik amaçlarını gerçekleştirmelerini, yalnız başlarına veya başkalarıyla işbirliği içinde yenilikler yapmalarını, geliştirmelerini ve değerlendirmelerini; yeteneklerini, duygusal zekâlarını ve bilgilerini öğrenciler, meslektaşlar ve gençlerle hayatlarının her evresinde paylaşmalarını amaçlar. Bu süreç, öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekleyerek eğitimde sürekli bir ilerleme ve kalite artışı sağlamayı hedefler.

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilik düzeyleri, eğitimin kalitesi üzerinde doğrudan etkili olan hayati bir faktördür. Öğretmenlerin kendi yetkinliklerine, bilgi düzeylerine ve öğretim metotlarına olan güvenleri, öğrencilerin başarısını önemli ölçüde etkilemektedir. Özyeterlilik algısının çeşitli demografik özelliklere göre nasıl farklılık gösterdiği konusu, eğitim literatüründe henüz yeterince incelenmemiştir. Öğretmenlerin kendi öğretim yöntemleri hakkındaki duyguları, mesleki memnuniyetleri, öğrencilerle olan etkileşimleri ve eğitimsel yaklaşımları üzerinde belirleyici rol oynar. Bu nedenle, çalışma öğretmenlerin özyeterlilik algılarını şekillendiren faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin öğretim pratiklerine olan etkilerini detaylı bir şekilde incelemek için büyük önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın esas hedefi, öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, çalışılan okuldaki görev süresi ve mesleki kıdem gibi çeşitli demografik değişkenlere bağlı olarak nasıl değiştiğini ortaya çıkarmaktır. Özellikle, mesleki deneyim süresinin özyeterlilik algısı üzerindeki etkisini kapsamlı bir şekilde analiz etmek bu araştırmanın özel bir amacıdır. Çalışma, özyeterlilik algısının öğretim pratiği üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik literatürdeki mevcut boşluğu doldurma amacını gütmektedir. Araştırma sonuçları, öğretmen eğitimi programlarının iyileştirilmesi, öğretmenlere yönelik mesleki gelişim fırsatlarının genişletilmesi ve eğitim politikalarının yeniden tasarlanması açısından değerli katkılar sağlayacaktır. Bu bilgiler, eğitim sistemlerinde daha etkili, verimli ve uyumlu öğretim ortamlarının geliştirilmesine yardımcı olacak stratejilerin belirlenmesinde kritik rol oynayabilir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilikleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilikleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilikleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilikleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?

4. Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilikleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilikleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilikleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 eğitim-öğretim yılında Osmaniye ili Merkez ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 119 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	66	53	119	100

Tablo 1 incelendiğinde 66 kadın katılımcı, 53 erkek katılımcı olmak üzere toplam 119 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Öz Yeterlilikleri Ölçeği: Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki gelişimleri hakkında algılarını ölçmek için Yenen ve Kılınç (2021) tarafından geliştirilen ÖMGÖYÖ kullanılmıştır. 15 maddeden ve dört boyuttan oluşan bu ölçek öğretmenlerin mesleki gelişimini kendi gözlerinden ne durumda olduğunu

göstermektedir. Ölçek beşli likert tipinde hazırlanmış olup “Hiç katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Tamamen katılıyorum (5)” seçeneklerinden oluşmaktadır. Yenen ve Kılınç (2021) ÖMGÖYÖ geliştirme çalışmalarında yapmış oldukları analizlerle ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha değerini ,91 olarak bulmuşlardır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Özyeterliliklerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Mesleki gelişim özyeterlilik	25-35	56	3,8107	,67363	1,976	,143
	36-45	40	3,8533	,54437		
	46-60	23	3,5420	,65422		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Özyeterliliklerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Mesleki gelişim özyeterlilik	Kadın	66	3,7101	,63370	-1,211	,653
	Erkek	53	3,8516	,63254		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Özyeterliliklerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Mesleki gelişim özyeterlilik	Bekar	63	3,7312	,57173	-,763	,045
	Evli	56	3,8202	,70058		

Tablo 4, öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilik algılarını medeni durumlarına göre karşılaştırmaktadır. Bekar öğretmenlerin sayısı 63 iken, ortalama özyeterlilik puanları 3,7312 ve standart sapma değeri 0,57173 olarak ölçülmüştür. Evli öğretmenler ise 56 kişi olup, ortalama özyeterlilik puanları 3,8202 ve standart sapma değeri 0,70058'dir. İstatistiksel test sonuçlarına göre, t değeri -0,763 ve p değeri 0,045 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, evli öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilik puanlarının bekar öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Özyeterliliklerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Mesleki gelişim özyeterlilik	Lisans	63	3,8201	,61085	,856	,997
	Yüksek Lisans	56	3,7202	,66149		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Özyeterliliklerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Mesleki gelişim özyeterlilik	1-5 yıl	50	3,8787	,70085	1,285	,280
	6-10 yıl	59	3,6836	,59172		
	11-20 yıl ve üzeri	10	3,7733	,48197		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterliliklerinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Özyeterliliklerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Mesleki gelişim özyeterlilik	1-5 yıl	18	4,1704	,60031	4,485	,005
	6-10 yıl	37	3,8685	,65272		
	11-20 yıl	43	3,5953	,62121		
	21 yıl ve üzeri	21	3,6286	,49242		

Tablo 7, öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilik algılarını mesleki kıdemlerine göre değerlendirmektedir. Mesleki kıdemleri 1-5 yıl olan 18 öğretmenin ortalama özyeterlilik puanı 4,1704 ve standart sapma değeri 0,60031 olarak ölçülmüştür. 6-10 yıl arası deneyime sahip 37 öğretmenin ortalama puanı 3,8685, standart sapma değeri ise 0,65272'dir. 11-20 yıl arası deneyime sahip 43 öğretmenin ortalama puanı 3,5953 ve standart sapma 0,62121 iken, 21 yıl ve üzeri deneyime sahip 21 öğretmenin ortalama puanı 3,6286 ve standart sapma değeri 0,49242'dir. F istatistiği 4,485 ve p değeri 0,005 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilik puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde azaldığını göstermektedir. Özellikle, en yüksek özyeterlilik puanlarına 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenler ulaşmıştır.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Çeşitli demografik ve mesleki faktörlerin öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilik algıları üzerindeki etkilerini inceleyen bu çalışmanın sonuçları, literatürde yer alan önceki bulgularla paralellikler ve farklılıklar göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışılan okuldaki görev süresi gibi faktörlerin mesleki gelişim özyeterlilik algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bulgular, eğitim literatüründe öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik özyeterlilik algılarının büyük ölçüde bireysel ve mesleki faktörlerden bağımsız olarak şekillenebileceğini işaret etmektedir. Örneğin, Chester ve Beaudin (1996) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde öğretmenlerin demografik özelliklerinin mesleki özyeterlilik algıları üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir.

Çalışmada medeni durum ve mesleki kıdem gibi faktörlerin öğretmenlerin mesleki gelişim özyeterlilik algıları üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğu görülmüştür. Evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek özyeterlilik puanlarına sahip olmaları, sosyal destek teorisi (Cohen ve Wills, 1985) ile açıklanabilir. Sosyal destek, bireylerin zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırarak, stres altında daha etkili performans sergilemelerine olanak tanır. Bu durum, evli bireylerin yaşamın çeşitli yönlerinde olduğu gibi profesyonel gelişimlerinde de daha fazla destek aldıklarını ve bu desteğin özyeterlilik algılarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir.

Mesleki kıdemle ilgili olarak, mesleki deneyimi 1-5 yıl olan öğretmenlerin, diğer kıdem gruplarına göre daha yüksek mesleki gelişim özyeterlilik puanlarına sahip olmaları dikkat çekicidir. Bu bulgu, yeni öğretmenlerin mesleki gelişime açık ve öğrenmeye yönelik motivasyonlarının yüksek olduğunu işaret edebilir. Yeni başlayan öğretmenler, mesleki becerilerini geliştirme ve öğretmenlik pratiğini iyileştirme konusunda daha hevesli olabilirler (Woolfolk Hoy & Spero, 2005). Ancak, mesleki kıdemin artmasıyla birlikte bu özyeterlilik algısının azalması, rutinleşme ve yeniliklere karşı daha az hevesli olma durumuna işaret edebilir.

Çalışmanın bulguları, eğitim politikaları ve öğretmen gelişim programlarının tasarımında önemli çıkarımlar sunmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik programlar tasarlanırken, özellikle yeni öğretmenlere yönelik destekleyici ve teşvik edici kaynakların sağlanması, bu öğretmenlerin mesleki özyeterliliklerini artırarak uzun vadede eğitim kalitesine katkıda bulunabilir. Aynı zamanda, evli öğretmenler için aile içi destek

mekanizmalarının güçlendirilmesi ve öğretmenler arası mentorluk sistemlerinin geliştirilmesi, mesleki özyeterlilik algılarını olumlu yönde etkileyebilir. Bu tür stratejiler, öğretmenlerin kariyer boyu mesleki gelişimlerini destekleyerek eğitim ortamlarının daha verimli ve etkili hale gelmesine yardımcı olabilir.

4.1. Öneriler

Araştırma sonuçları, mesleki kıdem düzeyi düşük olan yeni öğretmenlerin özyeterlilik algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, yeni başlayan öğretmenlerin öğretim pratiğine yönelik taze ve motivasyon dolu bir bakış açısına sahip olduğunu işaret eder. Bu nedenle, yeni öğretmenlerin başlangıç motivasyonunu sürdürebilmeleri ve kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde de başarıya ulaşabilmeleri için özel destek programları ve mentorluk sistemleri geliştirilmelidir. Bu programlar, yeni öğretmenlerin karşılaşılabileceği zorluklarla başa çıkma konusunda onlara rehberlik edebilir ve profesyonel gelişimlerini destekleyebilir.

Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre özyeterlilik algılarında farklılıklar olduğu göz önüne alındığında, çeşitliliği dikkate alan özelleştirilmiş eğitim stratejileri geliştirilmelidir. Cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi faktörlerin özyeterlilik üzerindeki etkileri dikkate alınarak, gruplara yönelik özel programlar tasarlanabilir. Stratejiler, öğretmenlerin kendilerine olan güvenlerini artırarak daha etkili öğretim yöntemleri geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Mesleki kıdem arttıkça özyeterlilik algılarının azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, deneyimli öğretmenlerin sürekli profesyonel gelişim ihtiyacını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri sürekli desteklenmeli ve güncel eğitim trendleri, teknolojik araçlar ve öğretim teknikleri konusunda sürekli eğitimler sağlanmalıdır. Bu tür girişimler, öğretmenlerin kendilerini yenilemelerine ve öğretim pratiğini sürekli geliştirmelerine olanak tanır.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, D., Aydeniz, M., Çakmakçı, G., Çavaş, B., Çorlu, M. S., Öner, T., & Özdemir, S. (2015). *STEM eğitimi Türkiye raporu*. İstanbul: Scala Basım
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing schools systems come out on top*. McKinsey & Company.
- Chester, M. D., & Beaudin, B. Q. (1996). Efficacy beliefs of newly hired teachers in urban schools. *American Educational Research Journal*, 33(1), 233-257.

- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Day, C. (1999). *Developing Teachers: The challenges of lifelong learning*. London: Falmer Press.
- Değirmencioğlu, C. ve Küçükahmet, L. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*, İstanbul: Alkım Yayınları.
- Hoque, K. E., Alam, G. M., & Abdullah, A. G. K. (2011). Impact of teachers' professional development on school improvement—an analysis at Bangladesh standpoint. *Asia Pacific Education Review*, 12(3), 337-348.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 41-56.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Mizell, H. (2010). *Why professional development matters*. Learning Forward. 504 South Locust Street, Oxford, OH 45056.
- Özcan, M. (2011). *Bilgi çağında öğretmen eğitimi, nitelikleri ve gücü: Bir reform önerisi*. Ankara: TED.
- UNESCO. (2012). *Unesco strategy on teachers (2012- 2015)*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002177/217775e.pdf>
- Wermke, W. (2013). *Development and autonomy: Conceptualising teachers' continuing professional development in different national contexts* (Doctoral dissertation). Stockholm University, Stockholm.
- Woolfolk Hoy, A., & Spero, R. B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: a comparison of four measures. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 343-356.
- Yenen, E. T., & Kılınç, H. H. (2021). Öğretmenlerin mesleki gelişimi öz yeterlikleri ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 25(2), 455-468.