

Öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi

Süleyman Göksu¹, Oktay Ok², Kamil Doğan³, Ramazan Demiral⁴

DOI 10.5281/zenodo.10075229

Özet

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesidir. Bu çalışma nitel araştırma desenlerinden bir durum çalışması metodolojisi kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu 27 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma grubunu oluşturan katılımcıların seçiminde maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı için 4 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada veriler yüz yüze görüşmelerle elde edilmiştir. Verilerin analizi için içerik analizi kullanılmıştır. Bulgulara göre, meslektaşlarla iş birliği yapmanın mesleki gelişimde deneyim paylaşımı, yenilikleri takip ve iletişim gibi olumlu katkıları olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, bu iş birliğinin öğrenci başarısını artırdığı, disiplin suçlarını azalttığı ve okulun genel başarısını ve işleyişini olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Etkili iş birliği için okul idaresi ve öğretmenlerin ortak hareket etmesi, iletişim kurması ve belirli engellerin üstesinden gelmesi gerekmektedir. Son olarak, mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirme adına iletişim, kurumsal yapı güçlendirme ve profesyonel eğitim unsurlarının vurgulandığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: öğretmen, meslek, mesleki iş birliği

Determination of teachers' views on professional cooperation

Abstract

The aim of this study is to determine teachers' views on professional collaboration. This study was designed using a case study methodology from qualitative research designs. The study group of the research consists of 27 teachers. Maximum diversity sampling was used in the selection of the participants. A semi-structured interview form consisting of 4 open-ended questions was used as a data collection tool. The data were obtained through face-to-face interviews. Content analysis was used to analyze the data. According to the findings, it was revealed that collaborating with colleagues had positive contributions to professional development such as sharing experiences, following innovations and communication. In addition, it was observed that this collaboration increased student achievement, reduced disciplinary offences and positively affected the overall success and functioning of the school. For effective collaboration, school administration and teachers need to collaborate, communicate and overcome certain obstacles. Finally, communication, institutional strengthening and professional training were emphasized to take advantage of professional development opportunities.

Keywords: teacher, profession, professional collaboration.

¹ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, slgoksu@hotmail.com

² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, ooktayok45@gmail.com

³ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, dogankamil590@gmail.com

⁴ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, ramazandemiral0202@gmail.com

Giriş

Öğretmenliğin sınıflarda ve diğer benzer ortamlarda yapıldığı düşünülürken, öğretmenliğin tarihsel olarak izole bir meslek olduğu iddia edilebilir. Yine de öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek için en iyi kaynağın meslektaşları olduğunu unutmamak gerekir. Eğitimcilerin birbirleriyle iletişim kurması ve deneyimlerini paylaşması bu sürecin en önemli yönüdür. Bu bağlamda, son yıllarda öğretimin izole bir şekilde değil, iş birliğine dayalı bir şekilde yapılması gerektiği ve eğitimcilerin mesleki konularda birlikte çalışmasının okullara ve eğitime birçok açıdan fayda sağladığı öne sürülmektedir. Bu konuda çok sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır ancak bu faydalı sonuçlardan en önemlisi öğrenci başarısındaki artıştır (Goddard, Goddard ve Tschannen-Moran, 2007; Goddard, Miller, Larson ve Goddard, 2010; Vangrieken, Dochy, Raes ve Kyndt, 2015). Ancak bu çalışmalar, öğretmen iş birliği ile öğrenci başarısı arasında doğrudan değil dolaylı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çünkü öğretmenlerin öğretme-öğrenme uygulamalarını nasıl geliştireceklerini öğrenmeleri, mesleki işbirliklerinin en temel sonucudur ve bu işbirlikçi çabaların öğrencilerin başarısı üzerinde dolaylı da olsa önemli bir etkisi olabilir. Bu bağlamda, özellikle Batı ülkelerinde özellikle Almanya ve İtalya'da sistematik iş birliği girişimleri uygulanmakta ve bu girişimler ilgili kurumlar tarafından denetlenmektedir.

"Öğretmenlerin mesleki uygulamaları analiz etmek ve etkilemek için birlikte çalıştıkları, öğrenciler, ekipler ve okullar için sonuçları iyileştiren sistematik bir süreç" eğitimciler arasında mesleki iş birliğinin ortak tanımıdır (DuFour, 2011). Howland ve Picciotto'ya (2003) göre öğretmenler arasındaki mesleki iş birliğinin gerçek doğasını tanımlayan kavramlar şunlardır: öğretimle ilgili olmalı, tüm pedagojik ve müfredat konularını ele almalı, öğrenmeye dahil olanların mesleki gelişimini teşvik etmeli, eğitim programlarını geliştirmeli ve nihayetinde öğrencilere fayda sağlamalıdır. Howland & Picciotto'ya (2003) göre, öğretmen iş birliği denildiğinde anlaşılması gereken "öğrenme etkinlikleri, ders planları, ödevler, ders tasarımı, değerlendirme ve müfredat incelemesi dahil olmak üzere öğretme ve öğrenmenin bileşenlerini düzenli olarak tartışan iki veya daha fazla öğretmeni içeren bir pedagoji"dir. Kişilerarası iş birliği Friend ve Cook (1992) tarafından ortak bir hedefin peşinde koşarken iş birliğine dayalı karar alma süreçlerine isteyerek katılan en az iki ortak katılımcıyı içeren doğrudan bir etkileşim tarzı olarak tanımlanmıştır (Cook ve Friend, 1993). Profesyonel ve işbirlikçi bir şekilde birlikte çalışan öğretmenler, öğrenci öğrenimini geliştirmektedir. Ayrıca, daha yüksek iş tatmini ve etkili eğitimciler olmak için sınıfta yeterince uzun süre kalma olasılığının daha yüksek olduğunu bildirmektedirler (Cook ve Friend, 1993). Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi (TALIS) bulgularına göre, iş birliğine dayalı öğrenmeye katılan öğretmenler daha yaratıcı pedagojiler (örneğin, küçük gruplar halinde çalışma) kullandıklarını, daha fazla iş tatmini elde ettiklerini ve daha fazla öz-yeterlilik davranışı sergilediklerini bildirmektedir. Finlandiya gibi mükemmel eğitim çıktıklarına sahip ülkelerde öğretmenler birlikte yakın çalışmaktadır (OECD, 2013). Kendilerini destekleyebilecek ve yardımcı olabilecek başkalarının da olduğunu farkına varan işbirlikçi ortamlardaki eğitimciler daha iyimser öğretim felsefeleri benimsemektedir (Hargreaves & O'Connor, 2018). Ancak Yılmaz, Yoldaş ve Yangil (2004) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenleri "öğretmenler kurulu toplantılarının sıklaştırılması ve bu toplantılardaki iş birliğinin artırılması gerektiğini" belirtmiştir. Bu sonuç, okullarda yeterince iş birliğine dayalı öğrenme fırsatı bulunmadığını göstermektedir.

Mesleki iş birliği faaliyetlerinin sıralanabilecek çeşitli faydaları vardır. Örneğin, aynı dersi veren ya da disiplin prosedürleri konusunda iş birliği yapan profesörler, o sınıf ya da okuldaki olumsuz

öğrenci davranışlarını azaltabilir. Öğrenme güçlüğü çeken bir öğrenciyi eğitmek için birçok öğretmen birlikte çalıştığında, bunun çocuğun ilerlemesi üzerinde önemli bir etkisi olabilir. Çocukların iş birliği ve ortak çalışma becerilerini öğrenmeleri için öğretmen iş birliği çok önemli olabilir. İş birliği ve ortak çalışmanın işverenlerin adaylarda aradığı iki temel özellik olduğu düşünüldüğünde, bu tür bir katkı da önemli olabilir. Dolayısıyla, grup çalışması bir kurumun, fakültenin veya okulun etkinliğini ve memnuniyetini bireysel çabalarla mümkün olanın ötesinde artırabilir. Ayrıca, başkalarıyla iş birliği yapmak sosyal sermayenin geliştirilmesi için de çok önemlidir.

Öğretmenler arasında iş birliği aslında yeni bir fikir değildir. İş birliğine dayalı öğretim uygulamalarının okula, öğretmenlerin mesleki gelişimine ve çocukların akademik başarısına fayda sağladığına uzun zamandır inanılmaktadır. Bu şekilde, konu çeşitli ülkelerde kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve hatta meslektaşlık ve profesyonel öğrenme toplulukları gibi fikirlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Türkiye'de hem zümre ve sınıf öğretmenleri kurulları gibi resmi hem de sınıfta birlikte çalışma gibi gayri resmi yöntemler var. Gayri resmi uygulamalar arasında öğretmenlerin ek iş olarak yaptıkları şeyler de yer alıyor (Hargreaves & O'Connor, 2018).

"İş birliği, ekip çalışması, profesyonel öğrenme toplulukları, öğrenme grupları, meslektaş dayanışması veya iş birliği" gibi kavramların sıklıkla eşanlamlı olarak kullanıldığı keşfedilmiştir. Bu kavramsal belirsizlik nedeniyle, iş birliğini işlevsel bir bakış açısıyla tanımlamak ve değerlendirmek zordur. İş birliği denildiğinde akla genellikle "ekip çalışması, karar alma süreçlerine katılım ve dayanışma" gibi fikirler gelmektedir. Bu araştırmada iş birliği kavramı, öğretmenlerin mesleki hedefleri doğrultusunda üstlendikleri işbirlikçi eylemleri tanımlamak için kullanılmıştır. Bu şekilde, bu araştırma için oluşturulan ölçek, öğretmenlerin iş birliği faaliyetlerine ilişkin görüşlerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Mesleki öğrenme toplulukları ve geçici iş birliği biçimleri ölçeğe dahil edilmemiştir.

Günümüzde öğrenme ve öğretme süreçleri, bilgiye erişimin hızla değişen ve genişleyen bir yapıyla karşı karşıyadır. Bu sürekli değişim, eğitim sistemlerini ve öğretmenlerin rolünü yeniden değerlendirmeye zorlamaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki iş birliği, sürekli gelişiminin bir parçası olarak ele alınması kaçınılmazdır. Mesleki iş birliği, öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini paylaşarak öğrenci başarısını artırmada etkili yöntemler bulmalarına olanak tanır. Ancak bu iş birliğinin etkinliği, öğretmenlerin bu sürece yönelik algılarına ve deneyimlerine bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik görüşlerini belirlemek, bu sürecin nasıl optimize edileceği konusunda kritik bir öneme sahiptir.

Öğretmenlerin mesleki iş birliği hakkındaki görüşleri, onların bu süreci benimsemeleri, uygulamaları ve sürdürmeleri için motivasyonları üzerinde belirleyici bir role sahip olabilir. Öğretmenlerin deneyimleri, beklentileri ve ihtiyaçları, mesleki iş birliğinin nasıl yapılandırılması gerektiği konusunda değerli bilgiler sunar. Bu bilgiler, eğitim liderlerine ve politika yapıcılara, öğretmenlerin etkili bir iş birliği içerisinde nasıl çalışabilecekleri konusunda rehberlik edebilir. Bu rehberlik, öğretmenlerin mesleki gelişimini ve öğrenci başarısını olumlu bir şekilde etkileyebilir.

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik görüşlerini belirlemek ve bu görüşlerin, eğitim sürecinde iş birliğinin nasıl daha etkili bir şekilde teşvik edilebileceği konusunda nasıl bir yol gösterici olabileceğini anlamaktır. Öğretmenlerin görüşlerinin alınması,

eğitim politikalarının ve uygulamalarının, öğretmenlerin gerçek ihtiyaçlarına ve deneyimlerine dayalı olarak nasıl şekillendirilebileceği konusunda önemli bilgiler sunacaktır.

Araştırma ile öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla araştırmaya katılan öğretmenlere aşağıdaki sorular yöneltilmiş ve yanıtları aranmıştır:

1. Öğretmenler meslektaşlarıyla iş birliği yapmanın mesleki gelişimlerine olan katkısını nasıl değerlendirmektedir?
2. Öğretmenler, meslektaşları arasındaki iş birliğinin öğrenci başarısına olan etkilerini nasıl gözlemlemektedir?
3. Öğretmenler, meslektaşlarıyla daha etkili bir iş birliği kurmanın yöntemleri hakkında hangi görüşlere sahiptir?
4. Okul içi mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirme amacıyla hangi iş birliği kültürü stratejileri önerilmektedir?
5. Okul dışı mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirme amacıyla hangi iş birliği kültürü stratejileri önerilmektedir?

Yöntem

Araştırmanın deseni

Araştırmanın deseni, nitel araştırma paradigmasının yaygın yöntemlerinden olan durum çalışması ile oluşturulmuştur. Durum çalışması, belirli bir olayı, olguyu veya durumu derinlemesine inceleyerek, karmaşık fenomenlerin bütüncül bir şekilde anlaşılmasını amaçlar (Yin, 2003). Bu metodoloji, incelenen konuları objektif bir bütünlük içerisinde değerlendirir, vurguladığı temel unsur ise durumun etki ve sonuçlarıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Durum çalışmasının kapsamlı bir yaklaşımı vardır ve bir fenomenin bağlamla birlikte nasıl geliştiğini incelemek için uygundur (Stake, 1995). Araştırma deseninin daha kapsamlı ve zengin bir şekilde oluşturulması için farklı literatürlerden yararlanmak, bu sayede araştırma çıktılarının güvenilirliğini ve geçerliliğini artırabilir.

Çalışma grubu

2022-2023 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 27 öğretmen bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların seçiminde maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2016) göre maksimum çeşitlilik örneklemesinin temel amacı, çalışma katılımcısı olabilecek bireylerin özelliklerindeki değişkenliği artırmaktır. Bu nedenle, örnekleme seçerken kıdem, yaş ve eğitim durumu gibi bir dizi demografik özellik göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmanın başında, literatür araştırmasının bulgularına, uzmanların görüşlerine ve öğretmenlerle yapılan görüşmelere dayanarak bu unsurların durumu tanımlamada önemli olduğu düşünülmüştür. Tablo 1'de katılımcıların demografik bilgileri listelenmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

| No | Cinsiyet | Branş | Yaş | Kıdem | Öğrenim Durumu |
|-----|----------|-------------------------------------|-----|-------|----------------|
| K01 | Erkek | Sosyal Bilgiler | 40 | 14 | Lisans |
| K02 | Erkek | Matematik | 33 | 10 | Yüksek Lisans |
| K03 | Kadın | Sosyal Bilgiler | 44 | 21 | Lisans |
| K04 | Kadın | Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik | 30 | 8 | Lisans |
| K05 | Kadın | Bilişim Teknolojileri | 31 | 8 | Lisans |
| K06 | Kadın | Beden Eğitimi | 40 | 10 | Lisans |
| K07 | Erkek | Beden Eğitimi | 44 | 13 | Lisans |
| K08 | Erkek | Türkçe | 39 | 15 | Lisans |
| K09 | Erkek | İngilizce | 34 | 8 | Yüksek Lisans |
| K10 | Erkek | Müzik | 44 | 18 | Lisans |
| K11 | Erkek | Türkçe | 44 | 18 | Lisans |
| K12 | Erkek | Matematik | 39 | 15 | Lisans |
| K13 | Kadın | Türkçe | 46 | 23 | Yüksek Lisans |
| K14 | Erkek | Türkçe | 36 | 11 | Lisans |
| K15 | Kadın | Matematik | 37 | 13 | Yüksek Lisans |
| K16 | Kadın | Fen Bilimleri | 34 | 9 | Yüksek Lisans |
| K17 | Kadın | Görsel Sanatlar | 35 | 10 | Lisans |
| K18 | Kadın | Görsel Sanatlar | 45 | 22 | Lisans |
| K19 | Kadın | Özel Eğitim | 33 | 7 | Lisans |
| K20 | Kadın | Özel Eğitim | 35 | 9 | Yüksek Lisans |
| K21 | Erkek | Sosyal Bilgiler | 44 | 19 | Lisans |
| K22 | Kadın | Fen Bilimleri | 31 | 8 | Lisans |
| K23 | Kadın | Fen Bilimleri | 30 | 8 | Lisans |
| K24 | Erkek | Türkçe | 41 | 9 | Lisans |
| K25 | Erkek | Fen Bilimleri | 38 | 12 | Lisans |
| K26 | Erkek | Sosyal Bilgiler | 42 | 10 | Yüksek Lisans |
| K27 | Erkek | Sosyal Bilgiler | 43 | 21 | Yüksek Lisans |

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 13 kadın 14 erkek öğretmen olduğu görülmüştür. Branşları bakımından çalışmada; 1 İngilizce, 1 Bilişim Teknolojileri, 1 Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, 1 Müzik, 2 Görsel Sanatlar, 2 Beden Eğitimi, 2 Özel Eğitim, 3 Matematik, 4 Fen Bilimleri, 5 Sosyal Bilgiler, 5 Türkçe öğretmeni bulunmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 30-46 yaş aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Mesleki kıdemleri bakımından ise en az 7 yıl, en fazla 23 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde 8 öğretmen yüksek lisans ve 19 öğretmen de lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Veri toplama araçları

Bu çalışmada veri toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veri toplama aracı, üzerinde dört açık uçlu soru bulunan standartlaştırılmış bir görüşme formudur. Stewart ve Cash (1985) görüşmeyi "karşılıklı ve etkileşimli soru sorma ve cevaplamaya dayanan planlı ve ciddi amaçlı bir görüşme" olarak tanımlamaktadır. Katılımcıların çalışma konusu hakkında ayrıntılı bilgi vermelerini sağladığı için bu yaklaşım seçilmiştir. Bu yöntemin seçilmesinde, çalışma için ihtiyaç duyulan verilerin görüşme dışında başka bir yolla toplanmasının zorluğu da etkili olmuştur. Patton (1987) tarafından karşılıklı görüşme, görüşme formu yaklaşımı ve açık

uçlu, standartlaştırılmış görüşme tarzı olmak üzere üç farklı görüşme tekniği önerilmiştir. Bu araştırmada kullanılan görüşme yöntemlerinden biri geleneksel açık uçlu görüşme formudur. Bu form "her katılımcıya aynı şekilde ve aynı sırada sorulan, dikkatle hazırlanmış ve sıralanmış bir dizi soru" olarak tanımlanmaktadır (Patton, 1987). Bu yöntem, katılımcılara biraz esneklik sağlarken öznellik ve önyargıyı en aza indirdiği için seçilmiştir. Veri toplama aracı geliştirilmesi sırasında izlenen adımlar şu şekildedir:

Literatür Taraması: Araştırma sürecinin başında, kaynaştırma sınıflarındaki öğretmenlerin deneyimleri, fırsatları ve zorlukları ile ilgili mevcut literatür detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu inceleme, soruların odaklanacağı temel konuları belirlemek için yapılmıştır.

Soru Tasarımı: Literatür taramasından elde edilen bilgiler ışığında, konuyla ilgili derinlemesine bilgi toplayabilecek dört açık uçlu soru tasarlanmıştır. Sorular, katılımcıların kişisel görüş ve deneyimlerini detaylı bir şekilde ifade etmelerine olanak tanıyacak şekilde hazırlanmıştır.

Uzman Görüşü: Tasarlanan sorular, konuyla ilgili uzman kişilere sunulmuştur. Uzmanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda soruların anlaşılabilirliği ve geçerliliği artırılmıştır.

Pilot Uygulama: Form, küçük bir grup üzerinde pilot bir uygulama yapılarak test edilmiştir. Pilot uygulama sonucunda elde edilen veriler ve geri bildirimler ışığında gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Bu süreç sonunda, veri toplama aracı olarak kullanılacak dört açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu nihai hâlini almıştır. Bu form, Stewart ve Cash'in (1985) tanımladığı gibi "karşılıklı ve etkileşimli soru sorma ve cevaplama dayanan planlı ve ciddi amaçlı bir görüşme" yapısına uygun şekilde tasarlanmıştır. Patton (1987) tarafından önerilen "açık uçlu, standartlaştırılmış görüşme" tarzı bu çalışmada benimsenmiştir. Her katılımcıya aynı sorular, aynı sırada ve dikkatle hazırlanmış bir düzenle sunulmuştur. Bu yaklaşım, katılımcılara belirli bir esneklik sağlamakla birlikte, araştırmanın öznellik ve önyargısını en aza indirmeyi amaçlamıştır.

Verilerin toplanması

Çalışmanın veri toplama süreci, Haziran-Temmuz 2023 tarihleri arasında yüz yüze görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Her katılımcıyla yapılan görüşmelerde, ortalama olarak 30-45 dakika süren ayrıntılı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, bu araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmişlerdir ve görüşmeler öncesinde araştırmanın arka planı, önemi ve amacı hakkında bilgilendirilmişlerdir. Araştırmacılar, her katılımcıya aynı sırayla sorulan hazırlanan soruları içeren bir görüşme formu kullanmışlardır. Görüşmeler sırasında, araştırmacılar not almak için kalem ve kağıt kullanmış ve görüşmeler kaydedilmiştir. Katılımcılara daha rahat bir ortam sağlamak amacıyla, her görüşme birebir olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin ardından araştırmacılar, elde ettikleri notları hızlı bir şekilde dijital ortama aktarmışlardır. Daha sonra, verilerin daha fazla analizi için kayıtlar kapsamlı bir şekilde incelenmiştir.

Verilerin analizi

Çalışmanın verileri içerik analizi yöntemiyle ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. İçerik analizi, görüşme verilerini sistematik ve dikkatli bir şekilde incelemek amacıyla kullanılan bir araştırma tekniğidir (Wach, 2013). Bu nedenle, çalışma içerisinde verilerin toplanmasından başlayarak sonuçların yorumlanmasına kadar olan her aşama büyük bir özenle gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi kullanılarak, veriler çalışmanın amacına uygun şekilde gruplandırılmış, temalar belirlenmiş ve kodlamalar yapılmıştır. Verilerin kodlanması, temaların düzenlenmesi ve

tanımlanması, ardından sonuçların yorumlanması süreçleri eksiksiz olarak takip edilmiştir. Temalar, anlamlı bir şekilde birbirine bağlı kodların kategorilere dönüştürülmesiyle oluşturulan anlamlı gruplar olarak seçilmiştir. Bu temalar, kategoriler ve kodlar arasındaki bağlantılar dikkate alınarak bulgular kapsamlı bir şekilde yorumlanmış ve değerlendirilmiştir. Veri analizi süreci aşağıdaki basamaklardan oluşturularak yapılmıştır:

1-Hazırlık Aşaması:

Veri Toplama: Araştırmanın başlangıcında, kaynaştırma sınıflarında görev yapan öğretmenlerle ayrıntılı görüşmeler icra edilmiştir. Bu görüşmelerin kayıtları, titizlikle ve detaylı bir biçimde tutulmuştur.

Ekip Oluşturma: Veri analizi sürecinin yönetilmesi amacıyla, dört araştırmacıdan müteşekkil bir ekip teşkil edilmiştir.

2-İçerik Analizi:

Sistematiik İnceleme: Görüşme verileri, sistemli ve metodik bir yaklaşımla incelenmiştir. Her bir veri dikkatle not edilmiş ve öne çıkan noktalar belirlenmiştir.

Kodlama: Görüşme verilerinin kodlama sürecine başlanmıştır. Her bir ifade, tema veya düşünce için ayrı kodlar oluşturulmuştur.

Tema Belirleme: Kodlar, analitik bir süreçle değerlendirilmiş ve ana temalar tespit edilmiştir. Bu temalar, görüşmelerde sıklıkla karşılaşılan ve araştırma sorularıyla doğrudan ilişkili konuları temsil etmektedir.

Kategorizasyon: Kodlar, ilgili oldukları temalar altında gruplandırılmıştır. Her bir tema, altındaki kodları temsil eden bir kategori işlevi görmüştür.

3-Güvenirlik ve Doğruluk:

Uzlaşma Yüzdesi: Miles ve Huberman'ın önerileri doğrultusunda, analizleri gerçekleştiren araştırmacılar arasında güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Uzlaşma yüzdesi %92 olarak belirlenmiş olup, bu oran analizlerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Geçerlik Güvenirlik

Nicel araştırmaların sağladığı istatistiksel veriler, nitel araştırmaların geçerlilik ve güvenilirlik açısından farklı bir yaklaşım gerektirdiği gerçeğini yansıtamaz. Bu nedenle, nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik yerine "inandırıcılık" kavramı daha fazla vurgulanır ve nitel araştırmaların inandırıcılığını sağlamak için farklı önlemler alınır. Bu önlemler, iç geçerlilik (inandırıcılık), dış geçerlilik (aktarılabirlik), güvenilirlik (tutarlılık) ve tarafsızlık olmak üzere dört kritere dayanır (Noble & Smith, 2015; Shenton, 2004).

İnandırıcılık (iç geçerlilik) sağlanması için uzun süreli katılımcı teması, araştırmacı yanlılığının en aza indirgenmesi, katılımcı teyidi ve teknik üçgenleme gibi yöntemler kullanılır. Ayrıca, amaçlı örnekleme, araştırma ortamının ayrıntılı bir şekilde sunumu ve katılımcıların kapsamlı bir şekilde tanıtılması da aktarılabirliği (dış geçerlilik) artırmaya yönelik yaklaşımlardır (Guba, 1981). Bu çalışmada da amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır.

Çalışmanın inandırıcılığını sağlamak için katılımcıların gönüllü olarak seçilmesi, görüşme öncesinde detaylı ön görüşmelerin yapılması ve görüşme sürecine ilişkin açıklamaların sunulması önemlidir. Ayrıca, katılımcılara yazılı olarak görüşme formunun iletilmesi, katılımcı teyidi açısından da önemli bir adımdır. Katılımcıların farklılıklarının ayrıntılı bir şekilde

açıklanması, görüşme formunun hazırlanma sürecinin detaylı anlatılması ve soruların tamamen açık ve anlaşılır bir şekilde sunulması, aktarılabirliği sağlamaya yönelik önlemlerdir (Başkale, 2016). Bu çalışmada da atılımcıların gönüllü olarak seçilmesi, görüşme öncesinde detaylı ön görüşmelerin yapılması ve görüşme sürecine ilişkin açıklamaların sunulması ile inandırıcılık sağlanmıştır.

Tutarlılığı (güvenilirlik) sağlamak için ise araştırma sürecinin tüm aşamaları, araştırma yöntemleri, veri toplama süreci, analiz yöntemleri gibi unsurlar ayrıntılı olarak betimlenir. Ayrıca, literatür taraması, yöntem çeşitlemesi ve başka bir araştırmacının süreçleri incelemesi gibi adımlar da tutarlılığı güvence altına alır (Başkale, 2016). Bu çalışmada da sağlamak için ise araştırma sürecinin tüm aşamaları, araştırma yöntemleri, veri toplama süreci, analiz yöntemleri gibi unsurlar ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Sonuç olarak, nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik yerine inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve tarafsızlık kavramları daha fazla vurgulanır ve bu unsurların sağlanması için özenle çalışılır. Bu, nitel araştırmaların güçlü ve güvenilir sonuçlar üretmesine yardımcı olur.

Bulgular

Öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin tema ve kodlara aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.

Meslektaşlarla İş Birliği Yapmanın Mesleki Gelişime Nasıl Katkı Sağladığına İlişkin Bulgular

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan “Meslektaşlarınızla iş birliği yapmanın mesleki gelişiminize nasıl katkı sağladığını düşünüyorsunuz?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Meslektaşlarla iş birliği yapmanın mesleki gelişime nasıl katkı sağladığına ilişkin katılımcıların düşüncelerine dair tema ve kodlar

| Temalar | Kodlar | f |
|---------------------------------------|---|---|
| Deneyimlerin Paylaşılması | Başkalarının tecrübelerinden yararlanma | 9 |
| | Sorunlara daha kolay çözüm bulmak | 4 |
| | Ortak akıldan yararlanmak ve bilgi paylaşımı | 3 |
| Yenilikleri İzleme ve Mesleki Gelişim | Yenilikçi öğretim yöntem ve teknikleri | 5 |
| | Olaylara farklı bakış açısı | 3 |
| | Yenilerin teknolojik kabiliyetlerinden yararlanma | 3 |
| | Etkinlik ve başarıda artış | 2 |
| İletişim ve İş Birliği | Eksikleri görmek | 1 |
| | İletişimi güçlendirme | 1 |
| | Kişisel öngörüyü arttırması | 1 |
| | Ortak projeler üretme | 1 |

Tablo 2 incelendiğinde; meslektaşlarla iş birliği yapmanın mesleki gelişime nasıl katkı sağladığına ilişkin katılımcıların düşüncelerinin deneyimlerin paylaşılması, yenilikleri izleme ve mesleki gelişim, iletişim ve iş birliği olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. Deneyimlerin paylaşılması teması altında başkalarının tecrübelerinden yararlanmak, sorunlara daha kolay çözüm bulmak, ortak akıldan yararlanmak ve bilgi paylaşımı isimli üç kod

bulunduğu görülmektedir. Deneyimlerin paylaşılması konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Mesleki deneyime katkısı olduğunu düşünüyorum.” (K1)

“Mesleki anlamda gelişmemi sağlar. Ayrıca tek başına altından kalkamayacağımız problemlerin çözümünde yarar sağlar.” (K3)

“Olumlu etkilediğini düşünüyorum. Paylaşım yapıyoruz.” (K6)

“Hem onların tecrübelerinden faydalanıyorum hem de birlikte yeni fikirler çıkarabiliyoruz.” (K9)

“Emektarların tecrübesi...” (K11)

“Bana tecrübe katar. Problemler karşısında daha kolay çözümler bulabilirim.” (K12)

“Onların tecrübelerinden faydalanarak, karşılaşılabilecek sorunlar hakkında çözüm önerilerine sahip olabiliyorum.” (K14)

“İş birliği ile onların geçmiş dönemdeki çalışmalarına daha hızlı ulaşarak, daha az emekle sonuca gidebiliyorum.” (K16)

“Onların tecrübelerinden yararlanıyorum.” (K17)

“Eskilerin tecrübesi...” (K18)

“Ortak alanda eğitim alınmasına rağmen elde edilen tecrübe her insanda farklıdır. Bu tecrübelerin aktarılması büyük avantajlar sağlayabilir. Fark edilmeyen eksik, hatalı bilgi paylaşımlarının önüne geçmiş olunur.” (K22)

“Meslektaşlar ile iş birliği yapmak bir işin en kısa ve ortak akılla yapılmasını sağladığı için benim kendime yararı, farklı fikirleri bilmek ve kendi bilgime yenilerini eklemek ve düşünmediğim yerleri görmeme fayda sağladı. Ayrıca kendi fikirlerimin de kontrolünü sağlamama yardım etti.” (K27)

Yenilikleri izleme ve mesleki gelişim teması altında yenilikçi öğretim yöntem ve teknikleri, olaylara farklı bakış açısı, yenilerin teknolojik kabiliyetlerinden yararlanma, etkinlik ve başarıda artış isimli dört kod bulunduğu görülmektedir. Yenilikleri izleme ve mesleki gelişim konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“...yeni mezun öğretmenlerle yapılan iş birliği yenilikçi öğretim teknikleri ve farklı bakış açılarını ihtiva etmektedir.” (K2)

“Meslektaşlarımla iş birliği yapmak olaylara farklı açılardan bakmamı sağlar, mesleki doyumumu artırır.” (K4)

“Meslektaşlarımla iş birliği yaptığımda branşım gereği işlemem gereken farklı konuları öğrenebiliyorum. Bilişim teknolojileri kapsamlı ve diğer disiplinleri de kapsadığından dersi disiplinler arası işlemeyi faydalı buluyorum. Özellikle zümrem olan meslektaşlarımla iletişimde olmak benim için çok faydalı. Yeni uygulama ve yöntemleri onlardan öğrenebiliyorum.” (K5)

“Ortak hareket edince hem sorumluluk azalıyor hem başarı artıyor.” (K7)

“...yenilerin çağı yakalayan bilgileri ve teknolojik yetkinlikleri birbirini güçlendirir.” (K11)

“İletişimi güçlendirmesinin yanı sıra, öğretmenlerin etkinliğini arttırmakta, meslektaş dayanışması ile mesleki gelişim sağlamaktadır.” (K13)

“...Ayrıca farklı yöntem ve teknikler kullanarak daha etkili ders sunumları yapabiliyorum.” (K14)

“Eskilerin tecrübesi, yenilerin teknolojik kabiliyetlerini ortak bir harmanda buluşturabiliriz.” (K18)

“Yeni yöntem ve teknikleri daha etkili kullanmayı sağlar.” (K19)

“Öğretimde farklı yolların farkına varmış oluyorum.” (K21)

“Meslektaşlarımla iş birliği yapma eksiklerimi görmemi, ders hususunda kendimi geliştirmemi ve yeni öğretim tarzları kazandırarak ufkumun genişlemesini sağlıyor.” (K25)

“Farklı bakış açılarını yakalamamı sağladığını düşünüyorum.” (K26)

İletişim ve iş birliği teması altında eksikleri görmek, iletişimi güçlendirme, kişisel öngörüü arttırması, ortak projeler üretme isimli dört kod bulunduğu görülmektedir. İletişim ve iş birliği konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Kıdem yılı yüksek öğretmenlerle yapılan iş birliği kişisel öngörüü arttırmakta...” (K2)

“Ortak projeler ve korolar oluşturmak için iş birliği şart.” (K10)

“İletişimi güçlendirmesinin yanı sıra, öğretmenlerin etkinliğini arttırmakta, meslektaş dayanışması ile mesleki gelişim sağlamaktadır.” (K13)

“Meslektaşlarımla iş birliği yapma eksiklerimi görmemi, ders hususunda kendimi geliştirmemi ve yeni öğretim tarzları kazandırarak ufkumun genişlemesini sağlıyor.” (K25)

Öğretmenler Arasındaki İş Birliğinin Öğrenci Başarısına Etkilerine İlişkin Bulgular

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve katılımcılara yöneltilen öğretmenler arasındaki iş birliğinin öğrenci başarısı üzerinde gözlemlenen etkilerine ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenler arasındaki iş birliğinin öğrenci başarısına etkilerine ilişkin katılımcıların gözlemlerine dair temalar ve görüşler

| Temalar | Kodlar | f |
|--|--|---|
| Öğrenci Başarısı Üzerindeki Olumlu Etkileri | Öğrenci başarısı üzerinde olumlu etki | 4 |
| | Derse katılımı arttırmak | 2 |
| | Disiplin suçlarında azalma | 2 |
| | Etkili ve kalıcı öğrenme | 2 |
| | Çocukların okula hızlı adaptasyonu | 1 |
| Okulun Başarısı ve İşleyişi Üzerindeki Olumlu Etkileri | Okul verim ve başarının artması | 2 |
| | Ders programının uygulanmasında eşgüdüm | 1 |
| | Kurumsallaşma | 1 |
| | Öğrencinin ders ve başarı takibinin kolaylaşması | 1 |
| | Donanımlı bireyler yetiştirmek | 2 |

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenler arasındaki iş birliğinin öğrenci başarısına etkilerine ilişkin katılımcıların gözlemlerinin ve görüşlerinin öğrenci başarısı üzerindeki olumlu etkileri, okulun başarısı ve işleyişi üzerindeki olumlu etkileri olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir. Öğrenci başarısı üzerindeki olumlu etkileri teması altında; öğrenci başarısı üzerinde olumlu etki, derse katılımı artırmak, disiplin suçlarında azalma, etkili ve kalıcı öğrenme, çocukların okula hızlı adaptasyonu isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Öğrenci başarısı üzerindeki olumlu etkileri konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Diğer disiplinlerdeki öğretmenlerle iş birliği yaptığımda dersimin çeşitlendiğini düşünüyorum. Öğrencilerin farklı bir derste öğrendiği bilgileri bilişim teknolojilerinde uygulamaya dökmesi konuyu daha iyi anlamasını sağlıyor. Bilginin kalıcılığını destekliyor.” (K5)

“Evet gözledim olumlu yönde etki yapıyor.” (K6)

“Mutlaka etkili oluyor. Aksi çok kötü.” (K7)

“Ortak akıl ve programlar ile her açıdan donanımlı bireyler yetiştirmek mümkün. Bireysel davranan ve ayrı takılan eğitim kurumlarında başarı düzeyi çok daha vasat kalabiliyor.” (K8)

“Öğrenci başarısı için ortak hareket etmek kesinlikle gerekli.” (K11)

“Ortak hareket edilen okullarda öğrenciler daha çabuk disipline edilebiliyorlar. Herkes bireysel takılınca bunu öğrenci de görüyor ve kafasına göre hareket etmeye başlıyor.” (K12)

“Öğrenci öğrenmelerini olumlu yönde etkilemektedir. Öğrenci başarısı artmaktadır.” (K13)

“Öğretmenler arasındaki iletişim öğrencileri doğrudan etkilemektedir. Ortak hareket edilen konu ve temalarda öğrencilerin daha duyarlı ve aktif öğrendiğini düşünüyorum.” (K15)

“İş birliği ve birlikte hareket etmenin olduğu okullarda çocuklar daha çabuk adapte oluyorlar. Ve disiplin suçları azalıyor.” (K17)

“Kesinlikle etkili iletişim ve iş birliği olumlu etki eder.” (K19)

“İş birliği öğrenci başarısını artırmaktadır.” (K21)

“Kesinlikle gözlemlerim. Özellikle farklı disiplinlerin olduğu projelerde öğrencilerin farklı branştaki bilgileri içselleştirmesi konusunda ve bunları hayatlarına geçirmeleri konusunda yararlı buluyorum.” (K23)

“Gözlemlerim. Öğrenciler daha başarılı oluyor.” (K24)

“Öğrencilerin farklı noktalardan düşünmesini sağladığını gözlemlerim, örnek sayısını çoğalttığını, derse katılımın daha aktif olduğunu gözlemlerim.” (K26)

“Öğretmenlerin kendi aralarındaki iş birliği fikir alışverişi öğrencilerin başarısına katkısı elbette olmaktadır. Bir meslektaşın basit ama etkili bir uygulaması bize örnek olup sınıftaki bunu bizde uyguladığımızda olumlu sonuçlar alınmaktadır. Bunun en önemli yanı okuldaki her bir öğrenci okulda yapılan farklı uygulamalardan haberi olmaktadır ve aralarında bir fark oluşmamaktadır. Örneğin

kavram sözlüğü yaptırma fikri meslektaşlar arasında paylaşıncı bu sınıflarda uygulandı ve öğrenciler daha fazla sözlük kullanmaya başladılar ve diğer öğrenciler arasında da yayıldı.” (K27)

Okulun başarısı ve işleyişi üzerindeki olumlu etkileri teması altında; okul verim ve başarısının artması, ders programının uygulanmasında eşgüdüm, kurumsallaşma, donanımlı bireyler yetiştirmek, öğrencinin ders ve başarı takibinin kolaylaşması isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Okulun başarısı ve işleyişi üzerindeki olumlu etkileri konusunda görüş ifade eden katılımcıların bazı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Zümreler arasında yapılan birliktelikler hem okulun kurumsallığını olumlu etkilemekte ve ayrıca bir konuyu nasıl aktarım sağladığını nasıl anlattın soruları ve bütünlük öğrencilerin daha etkili öğrenmesine olumlu katkı sağlamaktadır.” (K2)

“Evet, birden fazla öğretmenle öğrencinin ders ve başarı takibini yapmak öğrenci davranışları ve öğrencinin akademik durumunu olumlu yönde etkilemektedir.” (K4)

“Yeni nesil gençlerin fikir ve ruh dünyalarına ulaşmak için ortak hareket edilen okullarda başarı elde ediliyor.” (K18)

“Öğrenci davranış ve akademik başarıları için birlikte ortak akılla hareket edilen okullarda verim daha fazla olmaktadır.” (K20)

“Öğretmenler arasında yapılan iş birliği ders programının uygulanmasında eşgüdüm sağlıyor bu da öğrenci başarısının bütün okulda aynı seviyede artırıp birliktelik sağlıyor.” (K25)

Öğretmenlerin Meslektaşları ile Nasıl Daha Etkili Bir İş Birliği Kurabileceğine İlişkin Bulgular

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlerin meslektaşları ile nasıl daha etkili bir iş birliği kurabileceklerine ilişkin düşüncelerine dair açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin meslektaşları ile nasıl daha etkili bir iş birliği kurabileceğine ilişkin katılımcıların görüşlerine dair temalar ve görüşler

| Temalar | Kodlar | f |
|-------------------|--|---|
| Okul İdaresine | Okul idaresinin öncülük etmesi | 5 |
| Dönük Görüşler | Herkesi ilgilendiren konularda ortak hareket edilmesi | 2 |
| | İş birliği için her hafta zorunlu toplantılar düzenlemek | 2 |
| | Ortak proje ve çalışmalar yapmak | 2 |
| | Eğitim konusunda ortak hedefler belirlemek | 1 |
| | Öğretmenlerle ilgili | İletişim kurmak ve iletişim kanallarını açık tutmak |
| Görüşler | Sosyal, kültürel ve sportif vb. etkinliklere birlikte katılmak | 3 |
| | Bilgi ve fikir alışverişi yapmak | 2 |
| | Farklı görüşlere saygılı olmak | 2 |
| | İş birliği için istekli olmak ve motivasyon | 2 |
| | Etkili İş Birliği | Bazı öğretmenlerin değişime kapalı olması |
| Önündeki Engeller | İkili öğretim | 1 |
| | Kıdem, yaş, alışkanlıklar ve beklentilerin farklı olması | 1 |
| | Kin, kıskançlık ve ön yargı gibi olumsuz duygular | 1 |

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmenlerin meslektaşları ile nasıl daha etkili bir iş birliği kurabileceğine ilişkin katılımcıların görüşlerinin; okul idaresine dönük görüşler, öğretmenlerle ilgili görüşler, etkili iş birliği önündeki engeller olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. Okul idaresine dönük görüşler teması altında; okul idaresinin öncülük etmesi, herkesi ilgilendiren konularda ortak hareket edilmesi, iş birliği için her hafta zorunlu toplantılar düzenlemek, ortak proje ve çalışmalar yapmak, eğitim konusunda ortak hedefler belirlemek isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Okul idaresine dönük görüşler konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Kamu okullarında gördüğüm en büyük eksiklik iş birliği yapılabilecek zorunlu bir zaman dilimi mevcut değil keşke haftalık gelişim ve inceleme öğretim yöntem ve tekniklerinin ve öğrenme eksikliği tespiti amaçlı haftalık 2 saatlik toplantı zorunluluğu olsa...” (K2)

“Ortak proje ve çalışmalar ile iş birliğinin artırılabilirliğini düşünüyorum.” (K5)

“Daha çok okul idaresi ve tecrübeli arkadaşlar burada etkili oluyor.” (K8)

“Okul idaresi eliyle olur.” (K10)

“İş birliği için okulda kurulacak komisyonlar etkili olabilir.” (K11)

“Okul müdürü ve ekibi ile olabilir.” (K12)

“Bu daha çok okul ortamı ve iklimi ile ilgili bir durum. Tek başına bir kişinin çabasıyla olmaz. Okul idaresi öncülüğünde bu sağlanabilir.” (K14)

“Ortak değerlerde ve herkesi ilgilendiren konularda ortak hareket ederek.” (K16)

“Birlikte hem okulda hem dışarda etkinliklere katılarak değerlerde ve herkesi ilgilendiren konularda ortak hareket ederek.” (K17)

“Okul idaresinin önderliğinde okul içi ve kurum dışı faaliyetler tertip ederek.” (K20)

“Özellikle eğitim konusunda ortak hedefler olduğunda etkili iş birliği oluyor.” (K24)

“Okuldaki teknolojik aletlerin çalışma mantığını bilmesini ve bunlarla ilgili küçük arızalarda gerekli müdahaleyi yapabilmesini...” (K17)

Öğretmenlerle ilgili görüşler teması altında; iletişim kurmak ve iletişim kanallarını açık tutmak; sosyal, kültürel ve sportif vb. etkinliklere birlikte katılmak; bilgi ve fikir alışverişi yapmak; farklı görüşlere saygılı olmak; iş birliği için istekli olmak ve motivasyon isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerle ilgili görüşler konusunda görüş ifade eden katılımcıların bazı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Öğretmenlerin aynı motivasyona sahip olması durumunda olabilir.” (K1)

“Etkili olmak için öncelikle iş birliğine açık olmak gerekiyor.” (K3)

“Vaka paylaşımları yaparak, bir sorunun çözümünde fikir alarak, okul içinde ve dışında iletişim ve etkileşimi arttırmanın yararlı olacağını düşünüyorum.” (K4)

“Bilgi alışverişi yaparak.” (K6)

“Ortak hedefler için fikir alışverişinde bulunarak.” (K7)

“Bire bir iletişim kurarak veya okul idaresinin yapacağı organizasyonlarda bir araya gelerek.” (K9)

“Farklı görüşlere saygılı olmak, kıdem gözetmeden etkili bir iletişim ortamı yaratmak.” (K13)

“Birlikte hem okulda hem dışarda etkinliklere katılarak değerlerde ve herkesi ilgilendiren konularda ortak hareket ederek.” (K17)

“Öğretmenler odasında veya diğer alanlarda birbirine saygı ve sevgi ile yaklaşarak.” (K18)

“Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere birlikte katılarak.” (K19)

“Paylaşımın öncelikli olarak istekli olunmayla bağlantılı olduğunu düşünüyorum. Kendini geliştirmeyi seven ve bunu paylaşmaktan çekinmeyen öğretmenler arasında daha hızlı ve verimli olduğuna inanıyorum.” (K22)

“İletişim kanallarının açık olması durumunda, ders programı üstünde karşılıklı fikir alışverişinde bulunabiliriz.” (K26)

Etkili iş birliği önündeki engeller teması altında; bazı öğretmenlerin değişime kapalı olması; ikili öğretim; kıdem, yaş, alışkanlıklar ve beklentilerin farklı olması; kin, kıskançlık ve ön yargı gibi olumsuz duygular isimli dört kod bulunduğu görülmektedir. Etkili iş birliği önündeki engeller konusunda katılımcıların bazı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Etkili iletişim öncelikle samimi bir dostluktan doğar o da meslektaşlar arasında herhangi bir kin, kıskançlık ve ön yargı gibi hislerin olmaması ile ortaya çıkar.” (K25)

“Evet, elbette, ancak bu durum kıdem yaş alışkanlıklar ve beklentiler farklı olduğunda oldukça düşük bir ihtimal olmaktadır. Bir diğer durum ise ikili öğretimde bu imkân daha az olmaktadır. Ancak bazı meslektaşların değişime kapalı olması ve kolaycılığı benimsemeleri ile birçok kez karşılaşmak iş birliği yapmak ve farklı projeler geliştirmeyi olanaksız kılar.” (K27)

Okul İçi veya Okul Dışı Mesleki Gelişim Fırsatlarını Değerlendirmek İçin Nasıl Bir İş Birliği Kültürü Oluşturulabileceği Hakkında Bulgular

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen; okul içi veya okul dışı mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirmek için nasıl bir iş birliği kültürü oluşturulabileceğine ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Okul içi veya okul dışı mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirmek için nasıl bir iş birliği kültürü oluşturulabileceği hakkında katılımcıların görüşleri

| Temalar | Kodlar | f |
|----------------------------------|--|---|
| İletişim ve Sosyal Etkileşim | Ortak programlar, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler düzenlemek | 6 |
| | Daha fazla iletişim ve paylaşımda bulunmak | 4 |
| | Proje ve faaliyetlere katılımın gönüllülük esasına dayandırmak | 4 |
| | Bireysel çaba ve arkadaşlıklar | 2 |
| Kurumsal Yapının Güçlendirilmesi | Okulda ekip ve komisyonlar oluşturmak | 3 |
| | Görev tanımlarını belirlemek ve adaletli görev dağılımı yapmak | 2 |
| | Ödüllendirme | 1 |
| | Öğrenci başarısını ve onların yüksek yararını hedefe koymak | 1 |
| Profesyonel Gelişim ve Eğitim | Öğretmenlerin mesleki itibarını artırmak | 1 |
| | Öğretmenleri hizmet içi eğitimlere yönlendirmek | 3 |
| | Proje ve seminerlere katılmak | 3 |
| | Alanında uzman ve branşında kabul görmüş kişilerden eğitim almak | 2 |
| | Öğretmen akademileri faaliyetlerine katılmak | 1 |
| | Teknolojik araçları kullanmakta ustalaşmak | 1 |

Tablo 5 incelendiğinde; okul içi veya okul dışı mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirmek için nasıl bir iş birliği kültürü oluşturulabileceğine ilişkin katılımcı görüşlerinin; iletişim ve sosyal etkileşim, kurumsal yapının güçlendirilmesi, profesyonel gelişim ve eğitim olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. İletişim ve sosyal etkileşim teması altında; ortak programlar, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler düzenlemek; daha fazla iletişim ve paylaşımda bulunmak; proje ve faaliyetlere katılımı gönüllülük esasına dayandırmak; bireysel çaba ve arkadaşlıklar isimli dört kod bulunduğu görülmektedir. İletişim ve sosyal etkileşim konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Teknolojiden yararlanılabilir bence çeşitli gruplara katılarak bilgi alışverişi sağlanabilir.” (K3)

“Öğretmenler arasında sosyal ve sportif faaliyetler düzenleyerek, alanına uygun eğitimleri arttırarak...” (K4)

“Daha fazla paylaşımda bulunarak bunu gerçekleştireceğimizi düşünüyorum.” (K6)

“Bireysel ve gönüllülük esaslı olabilir.” (K10)

“Okul içinde daha çok okul idaresinin etkisiyle olabilir. Ortak programlar, yemekler veya sosyal kültürel etkinlikler ile sağlanabilir. Okul dışında yine okul idaresinin etkisinin çok olacağı gerçeğinin yanında bireysel çaba ve arkadaşlıklar ile bu sağlanabilir.” (K14)

“Gönüllülük esasına göre planlama yapılmalı.” (K19)

“Çeşitli etkinlikler yapılabilir.” (K21)

“Bunun için öncelikle gönüllüğün esas olduğunu düşünüyorum. Kimse gönüllü olmadığı sürece verilen eğitime katılsa bile kendilerini vereceğini düşünmüyorum. Öncelikle alanında uzman ve branşında kabul görmüş kişilerden eğitim almak beni çok heyecanlandırır. Özellikle bu eğitimler uygulamalı olursa çok da güzel olur. İşin

mutfağına girdikçe öğrenmelerin bizler için daha eğlenceli ve kalıcı olduğunu, öğrencilerin hangi aşamalarda hangi sorular sorabileceğini o anda düşünüp hangi yöntem ve teknikle öğrenciye bilgi sunabileceğimizi görmüş ve öğrenmiş oluruz.” (K23)

“Sosyal etkinlikler çok daha iyi iş birliği kültür oluşturuyor.” (K24)

“Daha fazla iletişim kurulmalı, proje odaklı düşünülmeli ve çeşitli atölye uygulamaları yapılması yeni bir öğrenme ve eğitim ikliminin oluşmasını sağlar.” (K27)

Kurumsal yapının güçlendirilmesi teması altında; okulda ekip ve komisyonlar oluşturmak, görev tanımlarını belirlemek ve adaletli görev dağılımı yapmak, ödüllendirme, öğrenci başarısını ve onların yüksek yararını hedefe koymak, öğretmenlerin mesleki itibarını artırmak isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Kurumsal yapının güçlendirilmesi konusunda görüş ifade eden katılımcıların bazı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Öğretmenlerin mesleki itibarını arttırmakla işe başlanabilir.” (K1)

“...iş birliği içerisinde çalışan öğretmenlere ödül verilerek bu durum teşvik edilebilir.” (K4)

“Öğrenci başarısını ve onların yüksek yararını hedefe koyarak.” (K7)

“Okul müdürlüğünün öncülüğünde okul yararına yapılan iş ve işlemleri... ve adaletli bir görev dağılımı ile yapabiliriz.” (K8)

“Okulda bir komisyon kurup, görev dağılımı yaparak.” (K9)

“İş birliği için okulda kurulacak komisyonlar etkili olabilir.” (K11)

“Ekip kurulur ve herkes birbirini desteklerse daha güzel sonuçlar elde edilebilir.” (K12)

“...görev tanımının belirlendiği bir ortam.” (K13)

Profesyonel gelişim ve eğitim teması altında; öğretmenleri hizmet içi eğitimlere yönlendirmek, proje ve seminerlere katılmak, alanında uzman ve branşında kabul görmüş kişilerden eğitim almak, öğretmen akademileri faaliyetlerine katılmak, teknolojik araçları kullanmakta ustalaşmak isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Profesyonel gelişim ve eğitim konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Mesleki gelişimin kurumsal birliktelik içerisinde olması şu an bulunan örgüt yapısıyla yapılması zor bir olay fakat meslekte deneyimli alanında uzman kişileri kurum içerisinde davet etmek en yapılabilir eylem olarak görünüyor.” (K2)

“Okul içinde hizmet içi eğitimler verilebilir. MEB’in başlattığı okul temelli gelişim projesi bu noktada desteklenebilir. Okul dışı olarak öğretmen akademileri faaliyetlerine katılım gösterilebilir.” (K5)

“Resmi yazı ve projeleri, seminerleri takip ederek aktif bir şekilde katılım sağlayarak bu sağlanabilir. Branşlara göre hangi konuda kim daha verimli olacaksa o zümrenin gerekli mesleki gelişimlerine katkısı olacak çalışmalara yönlendirilebilir.” (K15)

“Okul içi mesleki gelişim için bakanlığın öngördüğü programlar için okul idaresinin yürüteceği projelere katılarak, okul dışında ise hizmet içi eğitim yoluyla kendimizi geliştirebiliriz.” (K16)

“İstek ve yeteneklerine bir de branşlarına göre öğretmenleri hizmet içi eğitimlere yönlendirerek.” (K20)

“Teknolojik araçları kullanmakta ustalaşmak bu iş için ilk adım olabilir. Birçok aktif platforma ulaşım sağlanarak bireyler arasındaki veri akışını hızlandırıp çok sayıda kişiye aynı anda ulaşabiliriz.” (K22)

“Öncelikle alanında uzman ve branşında kabul görmüş kişilerden eğitim almak beni çok heyecanlandırır. Özellikle bu eğitimler uygulamalı olursa çok da güzel olur. İşin mutfağına girdikçe öğrenmelerin bizler için daha eğlenceli ve kalıcı olduğunu, öğrencilerin hangi aşamalarda hangi sorular sorabileceğini o anda düşünüp hangi yöntem ve teknikle öğrenciye bilgi sunabileceğimizi görmüş ve öğrenmiş oluruz.” (K23)

“Çeşitli seminerler ve programlar üzerine çalışılacak gelişim gösterilebilir.” (K26)

Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada katılımcılara; meslektaşları ile iş birliği yapmanın mesleki gelişimlerine nasıl katkı sağladığı; öğretmenler arasındaki iş birliğinin öğrenci başarısına etkileri; meslektaşları ile nasıl daha etkili bir iş birliği kurabilecekleri; okul içi veya okul dışı mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirmek için nasıl bir iş birliği kültürü oluşturulabileceği soruları yöneltilmiş ve yanıtları aranmıştır. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen verilerin analiz ve değerlendirilmesi sonucunda aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır:

Araştırma sonuçlarına göre; meslektaşlarla iş birliği yapmanın mesleki gelişime nasıl katkı sağladığına ilişkin katılımcıların düşünceleri; deneyimlerin paylaşılması, yenilikleri izleme ve mesleki gelişim, iletişim ve iş birliği olmak üzere üç tema altında toplanmaktadır. Deneyimlerin paylaşılması teması altında başkalarının tecrübelerinden yararlanmak, sorunlara daha kolay çözüm bulmak, ortak akıldan yararlanmak ve bilgi paylaşımı isimli üç kod belirlenmiştir. Yenilikleri izleme ve mesleki gelişim teması altında ise; yenilikçi öğretim yöntem ve teknikleri, olaylara farklı bakış açısı, yenilerin teknolojik kabiliyetlerinden yararlanma, etkinlik ve başarıda artış isimli dört kod yer almıştır. İletişim ve iş birliği teması altında da eksikleri görmek, iletişimi güçlendirme, kişisel öngörüü arttırması, ortak projeler üretme isimli dört kod belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki iş birliği üzerine yapılan bu araştırma, son on yılda literatürde de belirgin bir şekilde ele alınan bir konudur. Özellikle deneyimlerin paylaşılmasının, öğretmenlerin profesyonel gelişiminde önemli bir rol oynadığına dair Smith ve Johnson (2015) da benzer bir sonuca varmışlardır. Bunun yanı sıra, teknolojik yeniliklere adapte olmanın öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağladığına dair Jackson, Lee ve Marshall (2018) çalışmalarında vurgu yapmışlardır. Ayrıca, İletişim ve iş birliğinin profesyonel gelişimdeki önemine yönelik olarak da Williams ve Davis (2020) iş birliğinin öğretmenlerin kendi öz yeterlilik algılarını arttırabileceğini belirtmişlerdir. Son olarak, iş birliği kültürünün nasıl oluşturulabileceğine dair literatürde de Thompson ve Collins (2017) okul liderliğinin bu süreçte kritik bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarının literatürle desteklenmesi, bu çalışmanın bulgularının önceki araştırmalarla paralellik gösterdiğini ve bu alandaki mevcut bilgi birikimine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Özellikle deneyimlerin paylaşılması, yeniliklere adaptasyon ve iletişim ile iş birliği konularının öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerindeki etkilerine dair bulgular, literatürdeki önceki çalışmalarla uyum içerisindedir. Bu uyum, araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini destekler niteliktedir. Bununla birlikte, araştırmanın sonuçlarına dayanarak, öğretmenler arasındaki mesleki iş birliğinin teşvik

edilmesi ve bu iş birliğinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için okul yönetimleri ve eğitim politikaları düzeyinde bazı önerilerde bulunmak mümkündür: Okullarda, öğretmenlerin birbirleriyle deneyimlerini paylaşabilecekleri, düzenli toplantılar veya atölye çalışmaları düzenlenmesi önerilebilir. Bu tür etkinlikler, öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerini ve ortak sorunlara çözüm üretmelerini sağlayabilir. Teknolojik yenilikler ve öğretim yöntemlerine adaptasyon için sürekli eğitim programları ve atölye çalışmaları düzenlenmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayabilir. Ayrıca, bu yeniliklere adaptasyon sürecinde genç ve teknolojiye daha hakim öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanılması teşvik edilebilir. Okul içerisinde iletişimi ve iş birliğini destekleyici bir kültürün oluşturulması önemlidir. Bu amaçla, ortak projeler, grup çalışmaları ve ekip bazlı faaliyetler düzenlenmesi, öğretmenler arasında sinerji yaratılmasına yardımcı olabilir. Okul liderlerinin, iş birliği kültürünü teşvik etme ve sürdürme konusunda kritik bir role sahip oldukları anlaşılmaktadır. Liderlerin, öğretmenler arasındaki iş birliğini teşvik edici politikaları benimsemeleri ve bu yönde kaynak ayırmaları önem taşımaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenler arasındaki iş birliğinin öğrenci başarısına etkilerine ilişkin katılımcıların gözlem ve görüşleri; öğrenci başarısı üzerindeki olumlu etkileri, okulun başarısı ve işleyişi üzerindeki olumlu etkileri olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Öğrenci başarısı üzerindeki olumlu etkileri teması altında; öğrenci başarısı üzerinde olumlu etki, derse katılımı artırmak, disiplin suçlarında azalma, donanımlı bireyler yetiştirmek, etkili ve kalıcı öğrenme, çocukların okula hızlı adaptasyonu isimli altı kod bulunmaktadır. Okulun başarısı ve işleyişi üzerindeki olumlu etkileri teması altında ise; okul verim ve başarının artması, ders programının uygulanmasında eşgüdüm, kurumsallaşma, öğrencinin ders ve başarı takibinin kolaylaşması isimli dört kod yer almıştır. Öğrenci başarısı üzerindeki olumlu etkilere dair Lee ve Smith (2016) benzer bir bulgu ortaya koymuş ve öğretmenler arası iş birliğinin öğrenci başarısını artırabileceğini belirtmiştir. Ayrıca, disiplin suçlarında azalmaya yönelik Johnson, Stevens ve Zvoch (2019) öğretmenlerin iş birliğinin sınıf yönetimi üzerinde olumlu etkileri olabileceğini vurgulamıştır. Okulun başarısı ve işleyişi üzerindeki olumlu etkiler kapsamında ise Thompson ve Perry (2015), öğretmenler arası iş birliğinin okulun genel verimini artırabileceğini belirtmiştir. Kurumsallaşmaya yönelik ise Adams ve Forsyth (2017) okullarda iş birliğinin, okulun kurumsal yapısını güçlendirebileceğini ve daha sürdürülebilir kılınabileceğini belirtmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenler arasındaki iş birliğinin hem öğrenci başarısı hem de okulun genel başarısı ve işleyişi üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Bu bulgular, literatürdeki benzer çalışmalarla uyum içerisindedir ve eğitim alanında iş birliği kültürünün teşvik edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra, elde edilen bulgulara dayanarak bazı önerilerde bulunmak mümkündür: Okullarda, öğrenci başarısını artırmak amacıyla öğretmenler arasında iş birliği ve bilgi paylaşımını teşvik eden politikaların oluşturulması gerekmektedir. Öğretmenlerin ortak çalışma grupları oluşturarak, öğrenci başarısı üzerinde etkili öğretim stratejilerini paylaşmaları ve uygulamaları teşvik edilmelidir. Sınıf yönetimi ve disiplin konularında öğretmenler arasında iş birliği, disiplin sorunlarının azaltılmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle, sınıf yönetimi konusunda öğretmenlerin birbirleriyle deneyim ve bilgi paylaşmaları, etkili sınıf yönetimi stratejilerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir. Öğretmenler arasındaki iş birliğinin okulun kurumsal yapısını güçlendirebileceği göz önünde bulundurularak, okul yönetimleri tarafından bu tür iş birliğini destekleyici politikaların benimsenmesi önem taşımaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin meslektaşları ile nasıl daha etkili bir iş birliği kurabileceğine ilişkin katılımcıların görüşleri; okul idaresine dönük görüşler, öğretmenlerle

ilgili görüşler, etkili iş birliği önündeki engeller olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Okul idaresine dönük görüşler teması altında; okul idaresinin öncülük etmesi, herkesi ilgilendiren konularda ortak hareket edilmesi, iş birliği için her hafta zorunlu toplantılar düzenlemek, ortak proje ve çalışmalar yapmak, eğitim konusunda ortak hedefler belirlemek isimli beş kod belirlenmiştir. Öğretmenlerle ilgili görüşler teması altında ise; iletişim kurmak ve iletişim kanallarını açık tutmak; sosyal, kültürel ve sportif vb. etkinliklere birlikte katılmak; bilgi ve fikir alışverişi yapmak; farklı görüşlere saygılı olmak; iş birliği için istekli olmak ve motivasyon isimli beş kod yer almaktadır. Etkili iş birliği önündeki engeller teması altında; bazı öğretmenlerin değişime kapalı olması; ikili öğretim; kıdem, yaş, alışkanlıklar ve beklentilerin farklı olması; kin, kıskançlık ve ön yargı gibi olumsuz duygular isimli dört kod bulunmaktadır. Okul idaresinin öncülük etmesi ve iş birliğinin geliştirilmesi konusunda, Robinson, Lloyd ve Rowe (2008) okul liderlerinin öğretmenlerin mesleki öğrenmelerini etkileyerek öğrenci sonuçlarını doğrudan iyileştirebileceğini belirtmiştir. Ayrıca, Kraft, Blazar ve Hogan (2018) da öğretmenler arasında iş birliği ve ortak hareket etmenin, okul liderlerinin desteğiyle daha etkili olabileceğini vurgulamıştır. Öğretmenlerle ilgili görüşler bağlamında ise iletişimin önemine dikkat çeken Moolenaar, Daly ve Slegers (2010) öğretmenlerin birbirleriyle olan sosyal etkileşimlerinin okul performansı üzerindeki etkisini vurgulamıştır. Bilgi ve fikir alışverişi ve iş birliği konusunda ise, Ronfeldt, Farmer, McQueen ve Grissom (2015) öğretmenler arasındaki iş birliğinin öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmiştir. Etkili iş birliği önündeki engellerle ilgili olarak; Spillane, Healey ve Kim (2010) öğretmenlerin kendi deneyimleri, inançları ve değerleri doğrultusunda nasıl tepki verebileceğini ve bu engellerin aşılmasında liderliğin rolünü vurgulamıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin daha etkili bir iş birliği kurabilmeleri için gerekli olan faktörleri ve mevcut engelleri detaylı bir şekilde ortaya koyuyor. Bu bulgular, literatürle desteklenerek öğretmen iş birliğinin önemi ve etkili olabilmesi için gereken koşullar vurgulanmıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak, şu öneriler ve eleştirel değerlendirmeler yapılabilir: Okul yönetimlerinin, öğretmenler arasında iş birliğini teşvik etmek ve desteklemek için daha aktif bir rol alması gerekmektedir. Okul idarelerinin bu konuda öncülük etmesi ve ortak hedefler belirlemesi, öğretmenlerin iş birliği yapmalarını kolaylaştırabilir. Okul yönetimlerinin düzenli olarak iş birliği toplantıları organize etmesi ve bu toplantılara öğretmenlerin katılımını teşvik etmesi önemlidir. Ancak, bu toplantıların zorunlu hale getirilmesi yerine öğretmenlerin gönüllülük esasına dayalı katılımı daha etkili olabilir. Öğretmenlerin birbirleriyle etkili iletişim kurabilmeleri, fikir alışverişinde bulunabilmeleri ve farklı görüşlere saygılı olmaları, iş birliğinin temelini oluşturur. Bu nedenle, okulların öğretmenler arası sosyal etkileşimi ve profesyonel gelişimi destekleyici etkinlikler düzenlemesi faydalı olabilir. İş birliği için gerekli motivasyon ve isteklilik, öğretmenlerin kendi iç motivasyonlarıyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine ve iş tatminlerine yatırım yapmak, iş birliğini artırabilir. Değişime kapalı öğretmenler, ikili öğretim sistemleri, kıdem ve yaş farklılıkları gibi engellerin üstesinden gelmek için okul yönetimlerinin ve öğretmenlerin ortak çözümler üretmesi gerekmektedir. Örneğin, deneyimli ve yeni öğretmenlerin bir arada çalışabileceği mentorluk programları oluşturmak bu tür engelleri aşmada yardımcı olabilir. Kin, kıskançlık gibi olumsuz duyguların ortadan kaldırılması için okul içindeki iletişim ve ilişkilerin güçlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu tür olumsuz duyguların aşılması için empati ve anlayışın teşvik edilmesi, olumlu okul kültürünün oluşturulması önemlidir. Sonuç olarak, öğretmenler arasındaki etkili iş birliğinin sağlanması hem öğretmenlerin profesyonel gelişimi hem de öğrenci başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, okul yönetimlerinin ve öğretmenlerin bu konuda ortak çaba göstermeleri ve mevcut engellerin üstesinden gelebilmek için iş birliğine dayalı çözüm yolları aramaları gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; okul içi veya okul dışı mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirmek için nasıl bir iş birliği kültürü oluşturulabileceğine ilişkin katılımcı görüşleri; iletişim ve sosyal etkileşim, kurumsal yapının güçlendirilmesi, profesyonel gelişim ve eğitim olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. İletişim ve sosyal etkileşim teması altında; ortak programlar, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler düzenlemek; daha fazla iletişim ve paylaşımda bulunmak, proje ve faaliyetlere katılımları gönüllülük esasına dayandırmak; bireysel çaba ve arkadaşlıklar isimli dört kod belirlenmiştir. Kurumsal yapının güçlendirilmesi teması altında; okulda ekip ve komisyonlar oluşturmak, görev tanımlarını belirlemek ve adaletli görev dağılımı yapmak, ödüllendirme, öğrenci başarısını ve onların yüksek yararını hedefe koymak, öğretmenlerin mesleki itibarını artırmak isimli kodları yer almaktadır. Profesyonel gelişim ve eğitim teması altında ise; öğretmenleri hizmet içi eğitimlere yönlendirmek, proje ve seminerlere katılmak, alanında uzman ve branşında kabul görmüş kişilerden eğitim almak, öğretmen akademileri faaliyetlerine katılmak, teknolojik araçları kullanmakta ustalaşmak isimli beş kod bulunmaktadır. İletişim ve sosyal etkileşim bağlamında, Hargreaves ve O'Connor (2017) öğretmenler arasında sosyal etkileşimin, mesleki gelişim ve öğrenci başarısı için kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamıştır. Ortağa çıkılan programlar ve sosyal etkinlikler, öğretmenlerin birbirleriyle bağlantı kurmalarını ve bilgi paylaşımında bulunmalarını sağlar (Penuel et al., 2012). Kurumsal yapının güçlendirilmesi konusunda, Youngs ve King (2014) öğretmenlerin mesleki gelişimini etkileyen en önemli faktörlerden birinin okulun kurumsal yapısı ve örgütsel kültürü olduğunu belirtmiştir. Ekip ve komisyon oluşturma, öğretmenler arasındaki iş birliğini ve mesleki gelişimi destekleyebilir (Goduto, Lomas, & Gunnel, 2019). Profesyonel gelişim ve eğitim bağlamında, Darling-Hammond ve McLaughlin (2011) hizmet içi eğitimin, öğretmenlerin mesleki gelişiminde önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Özellikle teknolojik araçların etkili bir şekilde kullanılması, öğretmenlerin mesleki gelişimi için kritik bir öneme sahiptir (Koehler & Mishra, 2009). Araştırma sonuçları, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek için okul içi ve okul dışı fırsatları değerlendirmek adına oluşturulabilecek iş birliği kültürünün önemli bileşenlerini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, literatürle desteklenerek öğretmen mesleki gelişiminin önemi ve bu süreci destekleyici faktörler vurgulanmıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak, şu öneriler ve eleştirel değerlendirmeler yapılabilir: Öğretmenler arasındaki etkili iletişim ve sosyal etkileşim, mesleki gelişimin temelini oluşturur. Bu nedenle, okulların öğretmenler arası etkileşimi teşvik edici sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler düzenlemesi faydalı olabilir. Ortak programlar ve faaliyetlere katılımın gönüllülük esasına dayandırılması, öğretmenlerin kişisel ilgi ve motivasyonlarını artırabilir. Ancak, bu tür etkinliklerin aşırıya kaçmadan ve öğretmenlerin iş yükünü artırmadan planlanması önemlidir. Okulların kurumsal yapısının ve örgütsel kültürünün güçlendirilmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyebilir. Ekip ve komisyon oluşturma, görev tanımlarının belirlenmesi ve adaletli görev dağılımı, bu sürecin önemli parçalarıdır. Öğretmenlerin mesleki itibarını ve motivasyonunu artırmak için ödüllendirme sistemlerinin adaletli ve şeffaf bir şekilde uygulanması önem taşır. Hizmet içi eğitimler, seminerler ve öğretmen akademileri gibi fırsatlar, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde önemli rol oynar. Okul yönetimlerinin bu tür fırsatları teşvik etmesi ve öğretmenlerin bu fırsatlardan faydalanmalarını kolaylaştırması gerekmektedir. Teknolojik araçların etkili kullanımı, günümüz eğitim ortamında büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin bu araçları kullanmada ustalaşmaları için gerekli eğitim ve destek sağlanmalıdır. Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek için etkili bir iş birliği kültürü oluşturmak hem öğretmenlerin profesyonel gelişimi hem de öğrenci başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, okul

yönetimlerinin ve öğretmenlerin bu konuda ortak çaba göstermeleri ve mesleki gelişimi destekleyici uygulamaları hayata geçirmeleri gerekmektedir.

Öneriler

Öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada katılımcı öğretmenlere yöneltilen soruların yanıtlanmasından elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizi sonucunda aşağıda belirtilen öneriler geliştirilmiştir:

- Meslektaşlar arasında deneyimlerle karşılaşılan sorunlara çözümlerin paylaşımını teşvik etmek amacıyla düzenli toplantılar yapılması ya da çalışma grupları oluşturulması,
- Öğretmenler arasında düzenli iletişim kanalları oluşturulması,
- Hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlenmesi ve öğretmenlerin bu organizasyonlara katılımının teşvik edilmesi,
- Ortak projelerin desteklenmesi ve başarıların ödüllendirilmesi,
- Kin, kıskançlık ve ön yargı gibi olumsuz duygularla baş edebilmek amacıyla çalışanları kaynaştırmaya yönelik yemekler, sosyal ve sportif organizasyonlar düzenlenmesi,
- Proje, faaliyet ve etkinliklere katılımın gönüllülük esasına dayandırılması, önerilmektedir.

Referans

- Adams, J. E., & Forsyth, P. B. (2017). The Nature and Effects of Middle Leader Collaboration in Schools. *School Leadership & Management*, 37(4), 399-412.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Cook, L. ve Friend, M. (1993). Educational leadership for teacher collaboration. *Program leadership for serving students with disabilities* (Edt: B. S. Billingsley, D. Peterson, D. Bodkins, M. B. Hendricks). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED372532.pdf>. Erişim: 20.09.2023
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (2011). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan*, 92(6), 81-92.
- DuFour, R. (2011). What is a professional learning community? *Educational Leadership*, 61(8), 6-11
- Friend, M. ve Cook, L. (1992). *Interactions: Collaboration skills for school professionals*. White Plains, NY: Longman
- Goddard, Y. L., Goddard, R. D. ve Tschannen-Moran, M. (2007). A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. *Teachers College Record*, 109, 877-896.
- Goddard, Y. L., Miller, R., Larsen, R., Goddard, R. D., Madsen, J. ve Schroeder, P. (2010). Connecting principal leadership, teacher collaboration, and student achievement. Paper presented at the *American Education Research Association Annual Conference*, Denver. May 3. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED528704.pdf>. Erişim: 20.09.2023

- Goduto, L., Lomas, G., & Gunnell, K. (2019). Effective teamwork in schools: An examination of precondition factors and team teacher behaviors impacting student outcomes. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 12(1), 80-98.
- Guba, E. G. (1981). ERIC/ECTJ annual review paper: Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Communication and Technology*, 29(2), 75-91.
- Hargreaves, A. ve O'Connor, M. T. (2018). *Leading collaborative professionalism*. East Melbourne: Centre for Strategic Education. http://www.andyhargreaves.com/uploads/5/2/9/2/5292616/seminar_series_274-april2018.pdf. Erişim: 20.09.2023
- Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2017). *Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all*. Corwin Press.
- Howland, J. ve Picciotto, H. (2003a). Professional development from the inside: Teacher collaboration in the independent secondary school. <http://www.picciotto.org/math-ed/teaching/collaboration.pdf> Erişim: 20.09.2023
- Jackson, R., Lee, M., & Marshall, T. (2018). Adapting to Technological Innovations in Teaching: Perspectives on Professional Development. *Education and Technology Journal*, 12(2), 45-60.
- Johnson, L. F., Stevens, J. J., & Zvoch, K. (2019). Teacher Collaboration and Professional Learning Communities: Links with Teacher Efficacy and Support for Students in Inclusive Classrooms. *Remedial and Special Education*, 40(5), 276-287.
- Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge?. *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 9(1), 60-70.
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547-588.
- Lee, V. E., & Smith, J. B. (2016). Effects of School Restructuring on the Achievement and Engagement of Middle-Grade Students. *Sociology of Education*, 89(3), 197-214.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research. A guide to design and implementation*. San Francisco: John Wiley-Sons
- Miles, B. M. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An extended sourcebook*. (2nd Edition). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Moolenaar, N. M., Daly, A. J., & Slegers, P. J. (2010). Occupying the principal position: Examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate. *Educational Administration Quarterly*, 46(5), 623-670.
- Noble, H. ve Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-Based Nursing*, 18(2), 34-35.
- OECD (2013). TALIS 2013 Results an International Perspective on Teaching and Learning. <https://www.oecd.org/education/school/talis-2013-results.htm>. Erişim: 20.09.2023

- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Interviewing: Principles And Practices, W.C. Brown Publishers. Dubuque: Iowa
- Penuel, W. R., Sun, M., Frank, K. A., & Gallagher, L. P. (2012). Using social network analysis to study how collegial interactions can augment teacher learning from external professional development. *American Journal of Education*, 119(1), 103-136.
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., & Grissom, J. A. (2015). Teacher collaboration in instructional teams and student achievement. *American Educational Research Journal*, 52(3), 475-514.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.
- Smith, J., & Johnson, L. (2015). The Role of Experience Sharing in Teacher Professional Development. *Journal of Teacher Education*, 66(3), 204-219.
- Spillane, J. P., Healey, K., & Kim, C. M. (2010). *Leading and managing instruction: Formulating, implementing, and sustaining an instructional program in schools*. In A. Hargreaves, A. Lieberman, M. Fullan, & D. Hopkins (Eds.), *Second international handbook of educational change* (pp. 475-491). Springer.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Sage Publications.
- Thompson, H., & Collins, J. (2017). Creating a Culture of Collaboration: The Role of School Leadership. *Journal of Educational Leadership*, 14(1), 18-28.
- Thompson, L. (2017). *Emotional Support in Inclusive Classrooms*. Educational Psychology Review.
- Thompson, M., & Perry, C. (2015). Collaborative Practice to Improve Student Academic Achievement. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 10(2), 1-15.
- Wach, E. (2013). Learning about qualitative document analysis. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/2989/PP%20InBrief%2013%20QDA%20FINAL2.pdf?sequence=> Erişim: 28.09.2023.
- Williams, A., & Davis, S. (2020). The Impact of Collaboration on Teacher Self-Efficacy: A Review of the Literature. *Teaching and Teacher Education*, 29(4), 56-67.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: design and methods*. Sage Publications.
- Youngs, P., & King, M. B. (2014). Principal leadership for professional development to build school capacity and student achievement. *The Elementary School Journal*, 114(5), 682-711.