

Öğretmenlik mesleğine başlama motivasyonları ve kariyer gelişim süreçleri: İlkokul öğretmenlerinin görüşleri

Ayşegül Yıldız¹, Eda Akıllı Çetiner², Yalçın Çetiner³, Ahmet Çalışkan⁴

DOI 10.5281/zenodo.10695509

Özet

Bu araştırmanın amacı, ilkokul öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine başlama motivasyonları ve kariyer gelişim süreçlerine yönelik görüşlerini incelemektir. Bu çalışmada nitel yöntem tercih edilmiş olup durum çalışması deseniyle tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 16 öğretmen oluşturmuştur. Çalışma grubu, kolay ulaşılabilir örnekleme yaklaşımı kullanılarak seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan açık uçlu sorulardan oluşan bir yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeler, katılımcılar ile yapılan yüz yüze görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Çalışma verileri içerik analizi yapılarak çözümlenmiştir. İlkokul öğretmenlerinin motivasyonel faktörler üzerine yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin mesleğe başlama motivasyonlarını ve kariyer gelişim süreçlerini incelediği belirtilmiştir. Öğretmenlerin mesleğe başlama motivasyonlarının öğrencilerin gelişimine katkıda bulunma isteği ve eğitimde yenilikçi yaklaşımlarla toplumsal etki yaratma arzusu olduğu tespit edilmiştir. Kariyer gelişiminde belirleyici deneyimlerin sürekli öğrenme, pedagojik yaklaşımlar, mesleki iş birlikleri, mentorluk programları, liderlik gelişimi ve çeşitlilik deneyimleri olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorlukları aşma süreçlerinde odaklanma, esneklik, mesleki destek, iş birliği, kişisel gelişim ve kaynaklardan faydalanma stratejileri kullandıkları belirtilmiştir. Ayrıca, öğretmenler arası iş birliklerinin, öğretim stratejilerini geliştirme, deneyim paylaşımı, rehberlik ve profesyonel gelişim açısından önemli bir etkisi olduğu vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik mesleği, kariyer, motivasyon.

Motivations for starting the teaching profession and career development processes: Opinions of primary school teachers

Abstract

This study examines primary school teachers' views on their motivation to start the teaching profession and their career development processes. A qualitative method was preferred in this research and was designed in a case study design. The study group consisted of 16 teachers. The study group was selected using the convenience sampling approach. A semi-structured interview form consisting of open-ended questions created by the researchers was used as a data collection tool. The interviews were conducted face-to-face with the participants. The study data were analysed using content analysis. A study on the motivational factors of primary school teachers reported that teachers' motivations for starting their profession and career development processes were examined. It was found that teachers' motivations for entering the profession were the desire to contribute to the development of students and the desire to create social impact through innovative educational approaches. It was revealed that the decisive experiences in career development were continuous learning, pedagogical methods, professional collaborations, mentoring programs, leadership development and diversity experiences. Teachers were reported to use focus, flexibility, professional support, collaboration, personal development and resource utilisation strategies to overcome the challenges they faced in their professional careers. In addition, it was emphasised that inter-teacher collaborations have a significant impact in terms of developing teaching strategies, sharing experiences, guidance and professional development.

Keywords: Teaching profession, career, motivation.

¹ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, aysegulk3401@gmail.com

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

³ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, cetiner_80@hotmail.com

⁴ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, a-clkn@hotmail.com

Giriş

Öğretmenlik, önemli miktarda görev ve sorumluluğu olan bir meslektir. Türkiye'de 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (1973) öğretmenlik mesleğinin yasal çerçevesini oluşturmaktadır. Kanun, öğretmenliğin uzmanlık gerektiren bir alan olduğunu vurgulayarak öğretmenlerin niteliklerini ve sorumluluklarını belirtmektedir. Ayrıca, öğretmenlik eğitiminin özel alan eğitimi, genel bilgi ve pedagojik formasyon yoluyla elde edilebileceğinin altını çizmektedir. Ayrıca, öğretmenlik mesleği, adaylığın ilk aşamasından sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç farklı aşamaya ayrılmıştır. Ancak bu uygulamanın başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi yasal ve pedagojik kısıtlamalar nedeniyle engellenmiştir. Öğretmenlik mesleğinin doğasına ilişkin çeşitli yorumlar mevcuttur. Akyüz (2012) tarafından belirtildiği üzere, öğretmenlik, meslek tanımında belirtilen temel bileşenleri kapsadığı için bir kariyer olarak nitelendirilmektedir. Bu bileşenler arasında öğretmenlerin toplumda önemli bir rol oynaması, sıkı bir eğitim sürecine ihtiyaç duyması, mesleki ve metodik bilgiye dayanması ve genellikle belirli etik normlara veya davranış kurallarına bağlı kalması yer almaktadır. İlke ve yönergelerden ikisi 'sürekli kendini geliştirme' ve 'mesleğin saygınlığını koruma ve geliştirmedir. Senemoğlu (2007) öğretmenliği, sanatsal unsurları bir araya getiren ve eğitim bilimleri araştırmalarına dayanan bir tür davranış değiştirme mühendisliği olarak tanımlamaktadır. Alkan'a (1998) göre öğretmenlik mesleği, eğitim sektörüyle ilgili sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlar gibi çeşitli yönleri kapsayan profesyonel bir meslek olarak kabul edilir. Alanda uzmanlaşmış bilgi ve becerilere dayanır ve hem akademik hem de mesleki eğitim gerektirir. Buna ek olarak, öğretmenler kendi devletleri tarafından oluşturulan eğitim politikalarını uygular, bu politikalar üzerinde etkide bulunur ve doğası gereği bunlardan önemli ölçüde etkilenir. Öğretmenlik mesleğini icra eden eğitimciler hakkında çeşitli yorumlar yapılmıştır. Yaşar'a (2008) göre öğretmen, öğrencileriyle sürekli etkileşim halinde olan, eylemleriyle öğrencilerini yönlendiren, istenen hedeflere ulaşmak için eğitim programları uygulayan, öğrencilerde kalıcı öğrenmeyi sağlamak için çeşitli yöntem ve teknikler kullanan, öğrencilerin öğrenme sürecine aktif katılımını kolaylaştırmak için kaynak ve materyaller hazırlayan ve öğretiminin sonuçlarını değerlendiren bir bireydir. Öğretmenlik alanında kariyer yapmak isteyen herkesin hem mesleki hem de kişisel nitelikler de dahil olmak üzere belirli gerekliliklere sahip olması gerektiği açıktır. Literatürde öğretmenlerin kimlik bilgileri genellikle kişisel ve mesleki nitelikler olarak kategorize edilmektedir. Erden (2005), eğitimcilerin hoşgörü, sabır, anlayış, açık fikirlilik, esneklik, sevgi, mizah, motivasyon, destek, cesaretlendirme ve yüksek beklentilerle başarıya odaklanma gibi belirli kişisel özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Öğretmenlerin sahip olması gereken mesleki nitelikler arasında öğretim etkinliklerini planlama, uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanma, öğrencilerle etkili iletişim kurma, etkili sınıf yönetimi becerileri sergileme, zamanı verimli kullanma, öğrenme çıktılarını değerlendirme ve etkili rehberlik sağlama yer almaktadır. Bu nitelikler çeşitli araştırmacılar tarafından belirlenmiştir (Erden, 2005; Demirel, 2004; Gürkan, 2001). Bununla birlikte, eğitimciler öğrencileriyle başarılı bir şekilde iletişim kurma becerisinden daha fazlasına sahip olmalıdır. Eğitimciler her düzeydeki yöneticilerle, meslektaşlarıyla, öğrenci velileriyle ve diğer eğitimcilerle başarılı bir şekilde etkileşim kurma ve iş birliği yapma becerisine sahip olmalıdır.

Mesleki gelişim, öğretmenlerin ve okul müdürlerinin kariyerleri boyunca bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmayı amaçlayan çok çeşitli faaliyetleri kapsar. Bu, ilk öğretmen yetiştirme sürecinde alınan eğitimi de içerir (TEDMEM, 2019). Kesen ve Öztürk (2019), mesleki gelişimin, öğrencilerin öğrenmesini kolaylaştırmak amacıyla eğitimcilerin sınıflarını geliştirmeleri için çok

önemli bir yaklaşım olduğunu savunmaktadır. Odabaşı (2008) tarafından tanımlandığı üzere, öğretmenlikte mesleki gelişim, öğretmenlerin konu, öğretim yöntemleri, yönetim ve kişisel gelişim gibi çeşitli alanlardaki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmeyi, iyileştirmeyi ve yenilemeyi amaçlayan bir dizi faaliyeti içeren kasıtlı, sürekli ve organize bir süreci ifade eder. Bu sürecin nihai amacı, öğrenci öğrenimini geliştirmek, eğitim hedeflerine ulaşmak ve okulun ilerlemesini teşvik etmektir. Ayrıca, Odabaşı'na (2008) göre, öğretmenlerin mesleki gelişimi, eğitim reformu ve okulun ilerlemesi için katalizör olarak görülmektedir. Odabaşı, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin artırılmasının öğrencilerin, okul yöneticilerinin, öğrenci velilerinin, öğretmenlerin aile çevresinin ve diğer meslektaşlarının gelişimini olumlu yönde etkileyeceğini ileri sürmektedir.

Küresel olarak, öğretmenlerin mesleki gelişimi, eğitimin kalitesi üzerinde doğrudan etkisi olan çok önemli bir faaliyettir ve eğitimdeki değişimleri yönlendirmenin bir aracı olarak yaygın bir şekilde kabul görmektedir. Bununla birlikte, geleneksel mesleki gelişim algısı hiyerarşiktir ve kurumların ve bireylerin içindeki gerçek koşullardan önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Çoğunluğu yetersiz tasarlanmış ve desteklenmemiş olarak görülmekte, geçici eğilimlere dayanmakta ve kapsamlı bir değerlendirme yapılmamaktadır. Bu çerçevede, mesleki gelişim programları tutarlı bir şekilde düzenlenmekte ancak işle bütünleştirilmemekte; görev duygusuyla yürütülmektedir. Bümen, Ateş, Çakar, Ural ve Acar'a (2012) göre, Türkiye'deki yaygın kanı, eğitimlerin çoğunun anlamsız, değerli zamanı boşa harcayan ve nihayetinde etkisiz olduğu yönündedir. Öğretmenlik mesleğindeki unvan-statüye ilişkin netlik eksikliği, yetki ve sorumluluğa ilişkin zorluklar ve bağımsız, kanıta dayalı bir mesleki akreditasyon kurumunun yokluğu, Türkiye'nin öğretmenliği profesyonelleştirme konusunda hala kat etmesi gereken mesafe olduğu yönündeki eleştirilere katkıda bulunmaktadır (Erişti, 2008).

İlkokul öğretmenlerinin motivasyonları ve kariyer gelişim süreçlerini detaylı bir şekilde incelemek, eğitim alanında kritik bir öneme sahiptir. Bu tür çalışmalar, öğretmenlik mesleğine başlama motivasyonlarını ve mesleki ilerlemelerini anlamak açısından son derece değerlidir. Öğretmenlerin motivasyonları, genellikle öğrencilerin gelişimine katkı sağlama arzusu ve eğitimde yenilikçi yaklaşımlarla toplumsal etki oluşturma isteği üzerine odaklanmaktadır. Öğretmenlerin kariyer gelişiminde belirleyici deneyimler ise sürekli öğrenme, pedagojik yaklaşımlar, mesleki iş birlikleri, mentorluk programları, liderlik gelişimi ve çeşitlilik deneyimleri olarak belirlenmektedir. Bu tür araştırmaların önemi, eğitim politikalarının ve uygulamalarının şekillendirilmesinde yatmaktadır. Öğretmenlerin motivasyonlarını ve kariyer gelişimlerini anlamak, eğitim sistemlerinin daha etkili bir şekilde tasarlanmasını sağlar. Aynı zamanda, öğretmenlerin ihtiyaçlarına ve zorluklarına daha iyi yanıt verilmesini sağlayarak eğitim kalitesini artırabilir. Bu da öğrenci başarısı ve genel olarak eğitim sisteminin başarısını olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, öğretmenlerin motivasyonlarını ve kariyer gelişim süreçlerini anlamak, öğretmenlerin refahını artırabilir. Motive ve kariyer gelişiminde ilerleyen öğretmenler, genellikle daha mutlu ve tatmin olmuş bir çalışma ortamı sunarlar. Bu da öğretmenlerin mesleki tatminini artırır ve dolayısıyla eğitim sektöründe kalıcılığı teşvik eder. Son olarak, bu tür araştırmalar eğitimde yenilikçi yaklaşımların teşvik edilmesine katkı sağlar. Öğretmenlerin motivasyonları ve kariyer gelişim süreçleri hakkında elde edilen bilgiler, eğitim sistemlerinde iyileştirmeler yapmak için değerli bir kaynak olabilir. Bu sayede, eğitim sistemi daha dinamik ve etkili hale getirilebilir, öğrencilerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verilebilir ve eğitim kalitesi artırılabilir.

Bu araştırmanın amacı, ilkokul öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine başlama motivasyonları ve kariyer gelişim süreçlerine yönelik görüşlerini incelemektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine başlamada etkili olan motivasyonel faktörlere yönelik görüşleri nelerdir?
- Öğretmenlerin kariyer gelişiminde becerilerini geliştirme ve mesleki kimliğini oluşturmada hangi deneyimlerin belirleyici olduğuna dair değerlendirmeleri
- Öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde kullandıkları stratejileri nelerdir?
- Öğretmenlerin mesleki kariyerindeki zorlukları aşmada başka öğretmenlerle yaptıkları iş birliklerinin etkilerine yönelik değerlendirmeleri nasıldır?

Yöntem

Araştırma modeli

Bu çalışma, nitel araştırma desenleri kategorisine giren bir durum çalışmasıdır. Durum çalışması, nitel araştırma desenleriyle yakından uyumlu bir araştırma yöntemidir. Araştırmacıyı, ilgili bireyleri, karar vericileri veya kurumları içeren belirli bir durum hakkında derinlemesine bilgi toplamak için kullanılır. Ayrıca, vaka çalışmaları bazen bir teorinin doğruluğunu onaylamak ve belirli bir bağlamda etkinliğini değerlendirmek için kullanılır (Akar, 2016).

Çalışma grubu

Araştırma grubu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın merkez ilçelerinde Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ortaokul ve liselerde görev yapan 15 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubu, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Yıldırım ve Şimşek (2011), maksimum çeşitlilik örneklemesinin temel amacının, olası araştırma katılımcılarının farklı niteliklerini tam olarak betimlemek olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, örneklem için katılımcılar seçilirken cinsiyet, branş, kıdem, yaş, eğitim düzeyi ve branş gibi çeşitli özellikleri içermelerine özen gösterilmiştir. Tablo 1'de araştırmanın katılımcılarının demografik özelliklerine ilişkin ayrıntılar yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

Kod	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
Ö1	Kadın	İlkokul Öğretmenliği	32	8 yıl	Lisans
Ö2	Erkek	İlkokul Öğretmenliği	28	4 yıl	Lisans
Ö3	Kadın	İlkokul Öğretmenliği	35	12 yıl	Lisansüstü
Ö4	Kadın	İlkokul Öğretmenliği	40	18 yıl	Lisansüstü
Ö5	Erkek	İlkokul Öğretmenliği	29	5 yıl	Lisans
Ö6	Kadın	İlkokul Öğretmenliği	33	10 yıl	Lisans
Ö7	Erkek	İlkokul Öğretmenliği	37	15 yıl	Lisansüstü
Ö8	Kadın	İlkokul Öğretmenliği	31	7 yıl	Lisans
Ö9	Kadın	İlkokul Öğretmenliği	45	20 yıl	Lisansüstü
Ö10	Erkek	İlkokul Öğretmenliği	39	16 yıl	Lisans
Ö11	Kadın	İlkokul Öğretmenliği	36	14 yıl	Lisansüstü
Ö12	Kadın	İlkokul Öğretmenliği	42	22 yıl	Lisansüstü
Ö13	Erkek	İlkokul Öğretmenliği	34	11 yıl	Lisans
Ö14	Erkek	İlkokul Öğretmenliği	30	6 yıl	Lisans
Ö15	Kadın	İlkokul Öğretmenliği	32	8 yıl	Lisans

Tablo 1'de sunulan demografik verilere göre, araştırmaya katılan ilkökul öğretmenlerinin profili incelendiğinde, çalışmada %60'ı kadın (9 kişi) ve %40'ı erkek (6 kişi) olmak üzere toplam 15 katılımcının bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşları 28 ile 45 arasında değişmektedir ve yaş ortalaması 35 olarak hesaplanmıştır. Kıdem süreleri ise 4 ile 22 yıl arasında değişmekte olup, ortalama kıdem süresi 12 yıl olarak bulunmuştur. Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde, %40'ının lisans düzeyinde eğitim aldığı (6 kişi) ve %60'ının lisansüstü düzeyde eğitim aldığı (9 kişi) görülmüştür.

Veri toplama araçları

Veri toplama aracını tasarlamak için literatür araştırması yaparak konuyla ilgili bilgi toplanmıştır. Bu bilgilere dayanarak 4 açık uçlu sorudan oluşan bir form geliştirilmiştir. Taslak formun 2 okul yöneticisi, 2 müdür yardımcısı ve 4 öğretmene uygulandığı bir pilot çalışma yürütülmüştür. Pilot çalışma sonucunda eğitim bilimleri alanında uzman dört akademisyenden alınan görüşler doğrultusunda soru formu geliştirilmiştir. 4 yapılandırılmış açık uçlu sorudan oluşan bir soru formunun kullanılmasına karar verilmiştir.

Verilerin toplanması

Katılımcıların verileri yazılı araçlar kullanılarak toplanmıştır. Görüşme öncesinde görüşmeci, görüşmenin amacını net bir şekilde açıklamış ve katılımcılardan randevu almıştır. Toplam 15 katılımcı ile tercihlerine göre uygun ortamlarda görüşmeler gerçekleştirilmiş ve görüşmelerden elde edilen veriler derhal yazıya dökülmüştür. Araştırma grubuyla yapılan görüşmeler herhangi bir kayıt cihazı kullanılmadan gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, kapsamlı ve ayrıntılı veri toplanmasını sağlamak amacıyla 35 ila 120 dakika arasında değişen sürelerde gerçekleştirilmiştir. Deneyimleri, motivasyonları, teknikleri ve katılım düzeyleri hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için katılımcılarla kapsamlı görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların bakış açıları derinlemesine analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir.

Verilerin analizi

Veriler betimsel analiz ve içerik analizi yaklaşımları kullanılarak analiz edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2013) ve Creswell'e (2014) göre betimsel analiz yaklaşımı dört aşamadan

oluşmaktadır: a) analiz için bir tema çerçevesi oluşturma, b) tematik çerçeveye dayalı olarak verileri düzenleme, c) sonuçları sunma ve d) bulguları analiz etme ve yorumlama. Araştırmadaki veriler bu dört adım temel alınarak analiz edilmiştir. Çalışma verileri, benzer özelliklere sahip verilerin belirli fikirler ve konular temelinde bir araya getirildiği içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu gruplar daha sonra okuyucu için anlamayı kolaylaştıracak şekilde düzenlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Daha sonra öğretmen katılımcılar için Ö1, Ö2, Ö3 gibi kodlar atanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmada iç geçerliliği sağlamak için, Creswell (2015) tarafından belirtildiği gibi, iki önlem alınmıştır: a) bulgular, verilerin ilgili olduğu özel bağlamla ilişkili olarak sunulmuş ve yorumlar buna göre yapılmıştır ve b) alt temaların iç tutarlılığı, iç homojenlik ve dış heterojenlik kriterleri kullanılarak sağlanmıştır. Ayrıca, alt temalar teorik çerçeveden türetilmiş ve veri analizi süreci boyunca iç güvenilirliği sağlamak için bazı sonuçlar herhangi bir yorum eklenmeden doğrudan alıntılarla verilmiştir. Katılımcı perspektiflerinin iki kapsayıcı kategori altında sunulan konularla uyumlu olup olmadığını tespit etmek için uzman mutabakatı kullanılmıştır. Eğitim bilimleri alanında uzman üç akademisyen, katılımcıların bakış açılarını alt temalara ilişkin olgularla karşılaştırmış ve değerlendirmiştir. Alan uzmanlarının eşleştirmeleri ile araştırmacının eşleştirmeleri karşılaştırılmıştır. Kodlamanın güvenilirliğini değerlendirmek için Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen metrik kullanılmıştır: $\text{Güvenilirlik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{(\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı})} \times 100$. Böylece kodlayıcıların uyumu .88 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın dış geçerliliğini sağlamak için prosedür bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve veri analizine ilişkin ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir. Çalışmanın prosedürel aşamaları da kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlik mesleğine başlama motivasyonları ve kariyer gelişim süreçleri konusunda ilkökul öğretmenlerinin görüşlerini öğrenmek amacıyla, araştırmacı tarafından tasarlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerinden sorulan sorulara katılımcılar tarafından verilen cevaplar ele alınmıştır. Görüşme formunda bulunan açık uçlu sorulara verilen bu cevaplar, tema ve kodlardan oluşan tablolar halinde sunulmuştur.

Öğretmenlik mesleğine başlamada etkili olan motivasyonel faktörlere yönelik katılımcı görüşleri

Katılımcıların “Öğretmenlik mesleğine başlama sürecinizde sizi en çok motive eden faktörler nelerdi ve bu motivasyon kaynakları sizi mesleğe adım atmaya yönlendiren ana etmenler miydi?” sorusuna verdiği cevaplar üzerine, oluşturulan tema ve kodların detayları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine başlamasında etkili olan motivasyonel faktörlere yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi

Tema	Kodlar	f
Öğrencilerin Gelişimine Katkıda Bulunma İsteği	Potansiyelleri Keşfetmeye Yönelik Motivasyon	4
	İlgi Alanlarını Destekleme ve Kendini İfade Etme Fırsatı	4
	Öğrencilerle Etkileşim ve Bilgi/Becerilerini Artırma İsteği	3
	Öğrenme Süreçlerini Destekleme ve Akademik Başarıya Yönlendirme	4
Eğitimde Yenilikçi Yaklaşımlar ve Toplumsal Etki	Kişiselleştirilmiş Öğrenme Deneyimleri Sunma	2
	Sosyal Adalet	2
	Topluma Hizmet ve Genç Nesillerin Yetişmesine Katkı	4
	Yenilikçi Yöntemler ve Öğrencileri Öğrenmeye Teşvik	4

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine başlamasında etkili olan motivasyonel faktörlere yönelik görüşleri; “öğrencilerin gelişimine katkıda bulunma isteği ile eğitimde yenilikçi yaklaşımlar ve toplumsal etki” olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Öğrencilerin gelişimine katkıda bulunma isteği teması altında; “potansiyelleri keşfetmeye yönelik motivasyon, ilgi alanlarını destekleme ve kendini ifade etme fırsatı, öğrencilerle etkileşim ve bilgi/becerilerini artırma isteği, öğrenme süreçlerini destekleme ve akademik başarıya yönlendirme” olmak üzere dört kod bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğine başlamada etkili olan motivasyonel faktörlerden öğrencilerin gelişimine katkıda bulunma isteği konusunda görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Çocukların gelişimine katkıda bulunmak ve onların potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olmak beni en çok motive eden faktörlerdi." (K1)

"İlkokul çağındaki çocukların meraklarını ve öğrenme isteklerini desteklemek, beni öğretmenlik mesleğine yönlendiren en büyük motivasyon kaynağıydı." (K3)

"Öğrencilere ilgi alanlarını keşfetme ve kendilerini ifade etme fırsatı vermek, mesleğe başlamamda önemli bir faktördü." (K4)

"Kendimi geliştirmek ve topluma faydalı olma isteği, öğretmenlik mesleğine adım atmamda büyük bir rol oynadı." (K6)

"Çocuklara değer katma ve onların yeteneklerini ortaya çıkarma fırsatı, mesleğe başlama motivasyonumun temelini oluşturdu." (K7)

"Öğrencilerin potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarına yardımcı olma ve onlara rehberlik etme isteği, beni öğretmenlik mesleğine yönlendiren en önemli faktörlerdendi." (K8)

"Öğrencilerle doğrudan etkileşimde bulunma ve onların bilgi ve becerilerini artırma fırsatı, beni mesleğe adım atmaya teşvik etti." (K9)

"Öğrencilere rehberlik ederek onların potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olma fırsatı, beni mesleğe başlama sürecinde motive etti." (K12)

"Öğrencilerin öğrenme süreçlerini destekleme ve onları akademik başarıya yönlendirme isteği, beni öğretmenlik mesleğine yönlendiren temel etmenlerdendi." (K13)

"Çocukların bireysel farklılıklarını anlama ve onlara kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimleri sunma fırsatı, öğretmenlik mesleğine yönelmemde önemli bir etkeni." (K15)

Eğitimde yenilikçi yaklaşımlar ve toplumsal etki teması altında; "kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimleri sunma, sosyal adalet, topluma hizmet ve genç nesillerin yetişmesine katkı, yenilikçi yöntemler ve öğrencileri öğrenmeye teşvik" olmak üzere dört kod bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğine başlamada etkili olan motivasyonel faktörlerden eğitimde yenilikçi yaklaşımlar ve toplumsal etki konusunda görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Eğitimde yenilikçi yaklaşımlar kullanma fırsatı ve öğrencilerle birlikte öğrenme sürecine katılma isteği, beni mesleğe adım atmaya yönlendiren ana etmenlerden biriydi." (K2)

"Eğitim sisteminde pozitif değişimler yapma ve öğrencilerin hayatlarında olumlu etkiler bırakma arzusu, beni öğretmenlik kariyerine yönlendiren temel etmenlerden biriydi." (K5)

"Kendimi geliştirmek ve topluma faydalı olma isteği, öğretmenlik mesleğine adım atmamda büyük bir rol oynadı." (K6)

"Eğitimde yenilikçi yöntemler deneme ve öğrencilere öğrenmeyi sevdirmek için çalışma isteği, öğretmenlik mesleğine yönelmemde belirleyici oldu." (K10)

"Topluma hizmet etme arzusu ve genç nesillerin yetişmesine katkıda bulunma isteği, beni öğretmenlik kariyerine yönlendiren temel etmenlerden biriydi." (K11)

"Eğitimde sosyal adaleti sağlama ve her öğrencinin potansiyeline ulaşmasına yardımcı olma arzusu, mesleğe başlama motivasyonumun temelini oluşturdu." (K14)

"Çocukların bireysel farklılıklarını anlama ve onlara kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimleri sunma fırsatı, öğretmenlik mesleğine yönelmemde önemli bir etkeni." (K15)

Öğretmenlerin kariyer gelişiminde becerilerini geliştirme ve mesleki kimliğini oluşturmada hangi deneyimlerin belirleyici olduğuna dair değerlendirmeleri

Katılımcıların "Kariyerinizde hangi gelişim süreçleri en önemli oldu ve neden? Hangi deneyimler, becerilerinizi geliştirmenizde ve mesleki kimliğinizi oluşturmanızda belirleyici oldu?" sorusuna verdiği cevaplar üzerine, oluşturulan tema ve kodların detayları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin kariyer gelişiminde becerilerini geliştirme ve mesleki kimliğini oluşturmada hangi deneyimlerin belirleyici olduğuna dair değerlendirmeleri

Tema	Kodlar	f
Sürekli Öğrenme ve Pedagojik Yaklaşımlar	Yeni Eğitim Teknikleri ve Pedagojik Yaklaşımların Öğrenilmesi	3
	Eğitim Teknolojileri ve Modern Öğretim Pratiğinin Uygulanması	2
	Meslek İçi Sürekli Eğitimler ve Akademik Çalışmalar	2
	Meslek Dışı Faaliyetlere Katılımın Etkisi	2
Mesleki İş birlikleri ve Mentorluk Programları	Mentorluk Programları ve Meslektaşlarla İş birlikleri	3
	Öğretmen Koçluğu Programlarına Katılım	2
	Mentor Öğretmenlerden Alınan Geri Bildirimler	2
Liderlik Gelişimi ve Çeşitlilik Deneyimleri	Yöneticilik ve Liderlik Becerilerinin Geliştirilmesi	2
	Öğrenci Çeşitliliği ve Özel Öğrencilerle Çalışma Deneyimi	2
	Yurtdışı Eğitim Deneyimlerinin Etkisi	3
	Mesleki Ağ Oluşturma Etkinliklerine Katılımın Rolü	3

Öğretmenlerin kariyer gelişiminde becerilerini geliştirme ve mesleki kimliğini oluşturmada hangi deneyimlerin belirleyici olduğuna dair görüşleri; “sürekli öğrenme ve pedagojik yaklaşımlar, mesleki iş birlikleri ve mentorluk programları ile liderlik gelişimi ve çeşitlilik deneyimleri” olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Sürekli öğrenme ve pedagojik yaklaşımlar teması altında; “yeni eğitim teknikleri ve pedagojik yaklaşımların öğrenilmesi, eğitim teknolojileri ve modern öğretim pratiğinin uygulanması, meslek içi sürekli eğitimler ve akademik çalışmalar, meslek dışı faaliyetlere katılımın etkisi” olmak üzere dört kod bulunmaktadır. Kariyer gelişiminde becerilerini geliştirme ve mesleki kimliğini oluşturmada sürekli öğrenme ve pedagojik yaklaşımların belirleyici olduğu konusunda görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Mesleki gelişimimde en önemli süreç, sürekli olarak yeni eğitim tekniklerini ve pedagojik yaklaşımları öğrenme ve uygulama çabasıydı." (K1)

"Eğitim konferanslarına katılım ve profesyonel gelişim seminerlerine iştirak, kariyerimdeki en önemli gelişim süreçlerinden biriydi çünkü bu etkinliklerde yeni yöntemler ve stratejiler öğrendim." (K3)

"Eğitim teknolojileri alanında aldığım eğitimler, öğretim pratiğimi modernize etmemde ve öğrencilerle daha etkili etkileşimde bulunmamda büyük rol oynadı." (K4)

"Meslek içi sürekli eğitimler ve akademik çalışmalar, mesleki bilgi ve becerilerimi güncellememde ve derinleştirmemde belirleyici oldu." (K5)

"Meslek dışı faaliyetlere katılım, beni daha iyi bir iletişimci yapmamda ve sınıf içi etkileşimlerimde daha etkili olmamda yardımcı oldu." (K9)

Mesleki iş birlikleri ve mentorluk programları teması altında; “mentorluk programları ve meslektaşlarla iş birlikleri, öğretmen koçluğu programlarına katılım, mentor öğretmenlerden alınan geri bildirimler” olmak üzere üç kod bulunmaktadır. Kariyer gelişiminde becerilerini geliştirme ve mesleki kimliğini oluşturmada mesleki iş birlikleri ve mentorluk programlarının

belirleyici olduğu konusunda görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Okul içi mentorluk programları ve meslektaşlarla yapılan iş birlikleri, becerilerimi geliştirmemde ve mesleki kimliğimi oluşturmamda belirleyici oldu." (K2)

"Meslek içi öğretmen koçluğu programlarına katılmak, öğretim becerilerimi geliştirmemde ve mesleki kimliğimi oluşturmamda önemli bir rol oynadı." (K8)

"Mesleki ağ oluşturma etkinliklerine katılım, farklı uzmanlık alanlarındaki meslektaşlarımla ilişki kurmamda ve mesleki bilgi paylaşımında bulunmamda etkili oldu." (K12)

"Mentor öğretmenlerden aldığım geri bildirimler ve tavsiyeler, öğretim becerilerimi iyileştirmemde ve mesleki kimliğimi oluşturmamda önemli bir rol oynadı." (K13)

"Meslektaşlarla yapılan iş birlikleri ve paylaşılan deneyimler, mesleki gelişimimde en büyük etkiyi yaratan faktörlerden biriydi çünkü bu sayede farklı perspektiflerden faydalanabildim." (K15)

Liderlik gelişimi ve çeşitlilik deneyimleri teması altında; "yöneticilik ve liderlik becerilerinin geliştirilmesi, öğrenci çeşitliliği ve özel öğrencilerle çalışma deneyimi, yurtdışı eğitim deneyimlerinin etkisi, mesleki ağ oluşturma etkinliklerine katılımın rolü" olmak üzere dört kod bulunmaktadır. Kariyer gelişiminde becerilerini geliştirme ve mesleki kimliğini oluşturmada liderlik gelişimi ve çeşitlilik deneyimlerinin belirleyici olduğu konusunda görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Yöneticilik deneyimi kazanmak ve liderlik becerilerimi geliştirmek, kariyerimde en önemli gelişim süreçlerimden biriydi çünkü bu sayede okul yönetiminde daha etkili olabildim." (K6)

"Öğrenci çeşitliliği ve özel gereksinimli öğrencilerle çalışma deneyimi, empati ve esneklik gibi önemli becerilerimi geliştirmeme yardımcı oldu." (K7)

"Yurtdışı eğitim deneyimleri, kültürel farklılıkları anlama ve eğitim yaklaşımlarını çeşitlendirme konusunda önemli bir perspektif sağladı." (K10)

"Eğitimde araştırma yapma ve yenilikçi projeler geliştirme fırsatı, öğretim pratiklerimi iyileştirmemde ve öğrencilerin ilgisini çekme konusunda bana cesaret verdi." (K11)

"Okul dışı eğitim etkinliklerine katılım, öğrencilere farklı öğrenme ortamları sunma ve ders içeriğini zenginleştirme konusundaki becerilerimi geliştirmeme yardımcı oldu." (K14)

Öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde kullandıkları stratejileri ve faydalandıkları destekler konusundaki değerlendirmeleri

Katılımcıların "Mesleki kariyerinizde karşılaştığınız zorluklarla başa çıkma sürecinizde hangi stratejileri kullandınız? Bu zorluklarla mücadele etmek ve kendinizi geliştirmek için ne tür kaynaklardan ve desteklerden faydalandınız? sorusuna verdiği cevaplar üzerine, oluşturulan tema ve kodların detayları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde kullandıkları stratejileri ve faydalandıkları destekler konusundaki değerlendirmeleri

Tema	Kodlar	f
Öğrenci ihtiyaçlarına odaklanma ve esneklik	Bireysel ihtiyaçları Anlama ve Esnek Öğretim Stratejileri	4
	Farklılaştırılmış Öğretim Yöntemlerinin Uygulanması	3
	Öğrencilerle Bire Bir İletişim Kurarak İhtiyaçlarını Anlama	3
Mesleki Destek ve iş birliği	Meslek İçi Destek ve Deneyim Paylaşımı	5
	Velilerle İş birliği ve Açık İletişim Kurma	2
	Koçluk ve Mentorluk Programlarından Faydalanma	2
	Ekip Çalışması ve İş birliği Stratejileri	1
Kişisel Gelişim ve Kaynaklardan Faydalanma	Kişisel Refleksiyon ve Öz Değerlendirme Yoluyla Gelişim	2
	Akademik Araştırmalar ve Profesyonel Kaynaklarla Kendini Geliştirme	4
	Online Kurslara ve Web Seminerlerine Katılma	3

Öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde kullandıkları stratejileri ve faydalandıkları destekler konusundaki görüşleri; “öğrenci ihtiyaçlarına odaklanma ve esneklik, mesleki destek ve iş birliği, kişisel gelişim ve kaynaklardan faydalanma” olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Öğrenci ihtiyaçlarına odaklanma ve esneklik teması altında; “bireysel ihtiyaçları anlama ve esnek öğretim stratejileri geliştirme, farklılaştırılmış öğretim yöntemlerinin uygulanması, öğrencilerle bire bir iletişim kurarak ihtiyaçlarını anlama” olmak üzere üç kod bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde öğrenci ihtiyaçlarına odaklanma ve esneklik stratejileri kullanma konusunda görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Zorluklarla başa çıkmak için öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını anlamaya ve esnek öğretim stratejileri geliştirmeye odaklandım." (K1)

"Zorluklarla başa çıkmak için öğrenci öğrenme farklılıklarını göz önünde bulunduran farklılaştırılmış öğretim yöntemleri uyguladım." (K3)

"Zorluklarla başa çıkmak için öğrenci velileriyle iş birliği yapma ve açık iletişim kurma stratejisi benim için önemli bir destek kaynağı oldu." (K5)

"Zorluklarla başa çıkmak için öğrencilerle bire bir iletişim kurarak onların ihtiyaçlarını ve zorluklarını anlama stratejisi benim için çok etkili oldu." (K9)

Mesleki destek ve iş birliği teması altında; “meslek içi destek ve deneyim paylaşımı, velilerle iş birliği ve açık iletişim kurma, koçluk ve mentorluk programlarından faydalanma, ekip çalışması ve iş birliği stratejileri” olmak üzere dört kod bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde mesleki destek ve iş birliği stratejilerinden destek alma konusunda görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Meslek içi destek gruplarına katılarak meslektaşlarımla deneyimlerimi paylaşma ve karşılıklı destek alma stratejisi benim için çok etkili oldu." (K2)

"Zorluklarla başa çıkmak için öğrenci velileriyle iş birliği yapma ve açık iletişim kurma stratejisi benim için önemli bir destek kaynağı oldu." (K5)

"Meslek içi eğitimlere ve seminerlere katılarak profesyonel becerilerimi geliştirdim ve meslektaşlarımla deneyimlerimi paylaşma fırsatı buldum." (K8)

"Meslek içi koçluk ve mentorluk programlarına katılarak deneyimli meslektaşlarımdan rehberlik ve destek aldım." (K10)

"Meslek içi ağlar oluşturarak farklı uzmanlık alanlarından meslektaşlarımla iletişim kurma ve deneyimlerimizi paylaşma fırsatı buldum." (K12)

"Zorluklarla başa çıkmak için ekip çalışması ve iş birliği yapma stratejisi benim için önemli bir destek kaynağı oldu." (K13)

"Zorluklarla başa çıkmak için meslek içi destek gruplarına katılarak benzer deneyimleri paylaşma ve farklı bakış açıları kazanma stratejisi benim için çok etkili oldu." (K15)

Kişisel gelişim ve kaynaklardan faydalanma teması altında; "kişisel refleksiyon ve öz değerlendirme yoluyla gelişim, akademik araştırmalar ve profesyonel kaynaklarla kendini geliştirme, online kurslara ve web seminerlerine katılma" olmak üzere üç kod bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde kişisel gelişim ve kaynaklardan faydalanma stratejileri kullanma konusunda görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Kendimi geliştirmek için eğitim materyalleri ve kaynaklarını araştırdım ve yeni öğretim stratejileri denemeye odaklandım." (K4)

"Kişisel refleksiyon ve öz değerlendirme yaparak güçlü ve zayıf yönlerimi belirledim ve gelişim planları oluşturarak kendimi sürekli iyileştirmeye çalıştım." (K6)

"Zorluklarla başa çıkmak için akademik araştırmalara ve profesyonel kitaplara başvurarak yeni öğretim stratejileri ve pedagojik yaklaşımlar keşfettim." (K7)

"Meslek içi eğitimlere ve seminerlere katılarak profesyonel becerilerimi geliştirdim ve meslektaşlarımla deneyimlerimi paylaşma fırsatı buldum." (K8)

"Zorluklarla başa çıkmak için stres yönetimi ve duygusal iyilik hali tekniklerini uygulayarak kendimi motive etmeye çalıştım." (K11)

"Mesleki gelişim için online kurslara ve web seminerlerine katılarak bilgi ve becerilerimi güncel tutmaya çalıştım." (K14)

Öğretmenlerin mesleki kariyerindeki zorlukları aşmada başka öğretmenlerle yaptıkları iş birliklerinin etkilerine yönelik değerlendirmeleri

Katılımcıların "Mesleki kariyerinizdeki zorlukları aşmak için başka öğretmenlerle iş birliği yapma fırsatı buldunuz mu? Bu iş birlikleri sizi nasıl destekledi ve geliştirdi?" sorusuna verdiği cevaplar üzerine, oluşturulan tema ve kodların detayları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin mesleki kariyerindeki zorlukları aşmada başka öğretmenlerle yaptıkları iş birliklerinin etkilerine yönelik değerlendirmeleri

Tema	Kodlar	f
Öğretim Stratejileri Geliştirme	Yeni Perspektifler ve Öğretim Stratejileri Geliştirme	3
	Farklı Öğrenme Stilleri ve İhtiyaçlara Uyum Sağlama	3
	Teknoloji ve İnovasyonun Entegrasyonu	3
	Sınıf Yönetimi ve Disiplin Stratejilerinin Geliştirilmesi	4
Deneyim Paylaşımı ve Rehberlik	Deneyim Paylaşımı ve Rehberlik	5
	Akademik ve Duygusal Destek Sağlama	5
	Yönlendirme ve Mesleki Gelişim	3
	Öğretim Materyali ve Kaynak Paylaşımı	4
	İlham Alma ve Motivasyonun Artırılması	3
Öğretmenler Arası İş birlikleri ve Profesyonel Gelişim	Verimlilik ve İş birliğinin Artırılması	3
	Ortak Hedeflere Ulaşma ve İş birliği	4
	Ekip Çalışması ile Karşılıklı Güven ve Empati	7
	Sorun Çözme ve Karar Verme Süreçlerinde İş birliği	4

Öğretmenlerin mesleki kariyerindeki zorlukları aşmada başka öğretmenlerle yaptıkları iş birliklerinin etkilerine yönelik görüşleri; “öğretim stratejileri geliştirme, deneyim paylaşımı ve rehberlik, öğretmenler arası iş birlikleri ve profesyonel gelişim” olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Öğretim stratejileri geliştirme teması altında; “yeni perspektifler ve öğretim stratejileri geliştirme, farklı öğrenme stilleri ve ihtiyaçlara uyum sağlama, teknoloji ve inovasyonun entegrasyonu, sınıf yönetimi ve disiplin stratejilerinin geliştirilmesi” olmak üzere dört kod bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kariyerindeki zorlukları aşmada başka öğretmenlerle yaptıkları iş birliklerinin öğretim stratejileri geliştirmeye etkisi olduğu yönünde görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Evet, mesleki kariyerimde zorlukları aşmak için diğer öğretmenlerle iş birliği yapma fırsatı buldum ve bu iş birlikleri beni yeni perspektifler kazanmamda ve daha etkili öğretim stratejileri geliştirmemde destekledi." (K1)

"Diğer öğretmenlerle iş birliği yapma fırsatı sayesinde, öğrencilerin farklı öğrenme stillerine ve ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlayacak yeni öğretim stratejileri geliştirdim." (K4)

"Meslektaşlarımla yapılan iş birlikleri, sınıf içi yönetim konusunda yeni teknikler öğrenmemde ve disiplin konularında daha etkili bir şekilde başa çıkmamda bana yardımcı oldu." (K6)

"Diğer öğretmenlerle birlikte ders materyali ve kaynaklarını paylaşmak, derslerimi daha ilgi çekici hale getirmemde ve öğrencilerin katılımını artırmamda önemli bir rol oynadı." (K7)

"Öğretmenler arası iş birlikleri, özellikle öğrencilerin akademik başarısını artırmak için yeni stratejiler geliştirmemde ve uygulamamda bana ilham verdi." (K9)

"Meslektaşlarımla yaptığımız iş birlikleri, özellikle eğitim teknolojileri konusunda bilgi ve deneyim paylaşımı yapmamızı sağladı ve bu sayede sınıf içi teknoloji kullanımını artırdık." (K10)

"Öğretmenler arası iş birlikleri, öğrenci başarısını artırmak için öğrenci ilerleme takibi ve değerlendirme süreçlerinde daha etkili bir şekilde çalışmamı sağladı." (K13)

Deneyim paylaşımı ve rehberlik teması altında; "deneyim paylaşımı ve rehberlik, akademik ve duygusal destek sağlama, yönlendirme ve mesleki gelişim, öğretim materyali ve kaynak paylaşımı, ilham alma ve motivasyonun artırılması" olmak üzere beş kod bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kariyerindeki zorlukları aşmada başka öğretmenlerle yaptıkları iş birliklerinin deneyim paylaşımı ve rehberliğe etkisi olduğu yönünde görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Başka öğretmenlerle yaptığım iş birlikleri, özellikle öğrencilerin özel ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilmek için öneriler almak ve deneyimlerini paylaşmak açısından beni büyük ölçüde destekledi." (K2)

"Mesleki kariyerimdeki zorluklarla başa çıkmak için meslektaşlarımla sürekli iletişim halinde oldum ve bu iş birlikleri, özellikle ders planlama ve değerlendirme süreçlerinde bana önemli bir rehberlik sağladı." (K3)

"Öğretmenler arası iş birlikleri, öğrencilerin akademik ve duygusal ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde yanıt vermemde kritik bir rol oynadı ve mesleki gelişimimde önemli bir katkı sağladı." (K5)

"Diğer öğretmenlerle birlikte ders materyali ve kaynaklarını paylaşmak, derslerimi daha ilgi çekici hale getirmemde ve öğrencilerin katılımını artırmamda önemli bir rol oynadı." (K7)

"İş birliği içinde olduğum meslektaşlarım, özellikle öğrencilerin özel eğitim ihtiyaçları konusunda bana destek oldu ve bu sayede sınıf içinde daha kapsayıcı bir ortam oluşturabildim." (K8)

"Öğretmenler arası iş birlikleri, özellikle öğrencilerin akademik başarısını artırmak için yeni stratejiler geliştirmemde ve uygulamamda bana ilham verdi." (K9)

"Meslektaşlarımla yaptığımız iş birlikleri, özellikle eğitim teknolojileri konusunda bilgi ve deneyim paylaşımı yapmamızı sağladı ve bu sayede sınıf içi teknoloji kullanımını artırdık." (K10)

"Diğer öğretmenlerle yapılan iş birlikleri, özellikle öğrencilerin sosyal ve duygusal gelişimine daha iyi destek verebilmek için stratejiler geliştirmemde bana rehberlik etti." (K11)

"Meslektaşlarımla iş birliği yaparak, özellikle öğrencilerin öğrenme güçlükleri konusunda daha iyi anlayış geliştirdim ve buna uygun destek stratejileri oluşturdum." (K12)

"Öğretmenler arası iş birlikleri, öğrenci başarısını artırmak için öğrenci ilerleme takibi ve değerlendirme süreçlerinde daha etkili bir şekilde çalışmamı sağladı." (K13)

"Meslektaşlarımızla düzenlediğimiz atölye çalışmaları ve paylaşım oturumları, özellikle öğretim materyalleri ve pedagojik yaklaşımlar konusunda bilgi paylaşımı yapmamızı sağladı ve bu sayede derslerimizi zenginleştirdik." (K14)

Öğretmenler arası iş birlikleri ve profesyonel gelişim teması altında; “verimlilik ve iş birliğinin artırılması, ortak hedeflere ulaşma ve iş birliği, ekip çalışması ile karşılıklı güven ve empati, sorun çözme ve karar verme süreçlerinde iş birliği” olmak üzere dört kod bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kariyerindeki zorlukları aşmada başka öğretmenlerle yaptıkları iş birliklerinin öğretmenler arası iş birlikleri ve profesyonel gelişime etkisi olduğu yönünde görüş ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Başka öğretmenlerle yaptığım iş birlikleri, özellikle öğrencilerin özel ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilmek için öneriler almak ve deneyimlerini paylaşmak açısından beni büyük ölçüde destekledi." (K2)

"Mesleki kariyerimdeki zorluklarla başa çıkmak için meslektaşlarımla sürekli iletişim halinde oldum ve bu iş birlikleri, özellikle ders planlama ve değerlendirme süreçlerinde bana önemli bir rehberlik sağladı." (K3)

"Öğretmenler arası iş birlikleri, öğrencilerin akademik ve duygusal ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde yanıt vermemde kritik bir rol oynadı ve mesleki gelişimimde önemli bir katkı sağladı." (K5)

"Meslektaşlarımla yapılan iş birlikleri, sınıf içi yönetim konusunda yeni teknikler öğrenmemde ve disiplin konularında daha etkili bir şekilde başa çıkmamda bana yardımcı oldu." (K6)

"Diğer öğretmenlerle birlikte ders materyali ve kaynaklarını paylaşmak, derslerimi daha ilgi çekici hale getirmemde ve öğrencilerin katılımını artırmamda önemli bir rol oynadı." (K7)

"Öğretmenler arası iş birlikleri, özellikle öğrencilerin akademik başarısını artırmak için yeni stratejiler geliştirmemde ve uygulamamda bana ilham verdi." (K9)

"Meslektaşlarımla iş birliği yaparak, özellikle öğrencilerin öğrenme güçlükleri konusunda daha iyi anlayış geliştirdim ve buna uygun destek stratejileri oluşturdum." (K12)

"Öğretmenler arası iş birlikleri, öğrenci başarısını artırmak için öğrenci ilerleme takibi ve değerlendirme süreçlerinde daha etkili bir şekilde çalışmamı sağladı." (K13)

"Diğer öğretmenlerle iş birliği yapma fırsatı, sınıf içinde farklı öğrenme ortamları oluşturmamıza ve öğrencilerin ilgisini çekmemize yardımcı oldu, bu da öğrenci başarısını artırmamızda önemli bir rol oynadı." (K15)

Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlik mesleğine başlama motivasyonları ve kariyer gelişim süreçlerini ele alan çalışmada, öğretmenlerin motivasyonel faktörlere ilişkin görüşleri iki ana tema altında incelenmiştir. İlk tema, öğrencilerin gelişimine katkıda bulunma isteği olarak belirlenirken, ikinci tema ise eğitimde yenilikçi yaklaşımlar ve toplumsal etki üzerine odaklanmıştır. Bulgulara göre, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine başlamasında etkili olan motivasyonel faktörler arasında öğrencilerin gelişimine katkıda bulunma isteği ve eğitimde yenilikçi yaklaşımların önemi vurgulanmıştır. Örneğin, öğrencilerin potansiyellerini keşfetmeye yönelik motivasyon, ilgi alanlarını destekleme fırsatı, öğrenme süreçlerini destekleme ve akademik başarıya yönlendirme gibi unsurlar öğretmenlerin mesleğe başlama motivasyonlarını şekillendirmektedir. Bu bulgular, literatürde daha önce yapılmış çalışmalarla da uyumludur. Dróžka & Madalińska-Michalak (2016) tarafından yapılan bir araştırma, öğretmenlik mesleğine

başlama motivasyonlarının çoğunlukla öğrencilerin gelişimine katkıda bulunma isteği ile ilişkilendirildiğini ortaya koymuştur. Karakiş (2021) ise öğretmenlik mesleğine duyulan motivasyonun, profesyonel bağlılık ve kariyer gelişim arzuları ile yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ekinci & Acar (2019) çalışması, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik olarak eğitimde yenilikçi yaklaşımların önemini vurgulamıştır. Ayrıca, Kang vd. (2024) tarafından yapılan bir araştırma, öğretmenlerin öğretim motivasyonları ile kariyer gelişim hedefleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu bağlamda, elde edilen bulgular mevcut literatürle uyumlu olduğu gibi, öğretmenlik mesleğine duyulan motivasyonun ve kariyer gelişiminin önemli unsurlarını vurgulamaktadır. Öğretmenlerin motivasyonel faktörleri ve kariyer hedefleri, eğitimde etkili uygulamaların ve öğrenci başarısının artırılması için dikkate alınmalıdır.

Öğretmenlerin kariyer gelişiminde becerilerini geliştirme ve mesleki kimliklerini oluşturmada belirleyici deneyimlerin sürekli öğrenme ve pedagojik yaklaşımlar, mesleki iş birlikleri ve mentorluk programları ile liderlik gelişimi ve çeşitlilik deneyimleri olduğu bulgusu, öğretmenlerin mesleki büyüme süreçlerinde hangi unsurların önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Sürekli öğrenme ve pedagojik yaklaşımlar temasında, öğretmenlerin yeni eğitim teknikleri ve pedagojik yaklaşımların öğrenilmesi, eğitim teknolojilerinin ve modern öğretim pratiklerinin uygulanması gibi deneyimlerin kariyer gelişimlerinde kilit bir rol oynadığı görülmektedir. Mesleki iş birlikleri ve mentorluk programları temasında ise, mentorluk programlarına katılım ve meslektaşlarla iş birlikleri gibi deneyimlerin öğretmenlerin mesleki beceri ve kimliklerini geliştirmede önemli olduğu belirlenmiştir. Son olarak, liderlik gelişimi ve çeşitlilik deneyimleri temasında, yöneticilik ve liderlik becerilerinin geliştirilmesi ile öğrenci çeşitliliği ve özel öğrencilerle çalışma deneyiminin öğretmenlerin kariyer gelişimine olumlu etki ettiği tespit edilmiştir. Bu bulgular, literatürdeki benzer çalışmalarla da uyumludur. Örneğin, Ekinci & Acar (2019) çalışması, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde sürekli öğrenme ve pedagojik yeniliklerin önemini vurgulamıştır. Kang vd. (2024) tarafından yapılan bir araştırma, öğretmenlerin liderlik becerilerinin ve çeşitlilik deneyimlerinin mesleki kimliklerini güçlendirmede önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Bu bağlamda, elde edilen bulgular, öğretmenlerin kariyer gelişimine etki eden belirli deneyimleri tanımlamakta ve bu deneyimlerin mesleki kimlik oluşumu ve beceri gelişimi üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, eğitim politikaları ve uygulamaları geliştirilirken öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyici programların oluşturulmasında dikkate alınabilir.

Öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde kullandıkları stratejiler ve faydalandıkları destekler, öğrenci ihtiyaçlarına odaklanma ve esneklik, mesleki destek ve iş birliği ile kişisel gelişim ve kaynaklardan faydalanma olmak üzere üç temada toplanmıştır. Öğretmenler, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını anlama ve esnek öğretim stratejileri geliştirme, farklılaştırılmış öğretim yöntemlerini uygulama ve bireysel iletişim kurarak öğrenci ihtiyaçlarını anlama gibi yöntemlerle öğrenci odaklı yaklaşımlar benimsemekte ve zorluklarla başa çıkmaktadırlar. Ayrıca, mesleki destek ve iş birliği teması altında öğretmenler, meslek içi destek ve deneyim paylaşımı, velilerle iş birliği ve açık iletişim kurma, koçluk ve mentorluk programlarından faydalanma gibi stratejilerle de zorlukların üstesinden gelmektedirler. Son olarak, kişisel gelişim ve kaynaklardan faydalanma temasında öğretmenler, kişisel refleksiyon ve öz değerlendirme yaparak gelişimlerine katkıda bulunmakta, akademik araştırmalar ve profesyonel kaynaklardan yararlanarak kendilerini geliştirmekte ve online kurslara ve web seminerlerine katılarak bilgi ve becerilerini artırmaktadırlar. Bu sonuçlar, Watt & Richardson (2007) ve Roness & Smith (2010) gibi

çalışmalarda da benzer şekilde ortaya konmuştur. Watt & Richardson (2007) tarafından yapılan bir araştırma, öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmak için mesleki destek ve iş birliği stratejilerinden faydalandıklarını göstermiştir. Benzer şekilde, Roness & Smith (2010) çalışması, öğretmenlerin kişisel gelişimlerine odaklanarak zorluklarla başa çıktıklarını ve bu süreçte kaynaklardan faydalandıklarını belirtmektedir. Bu bağlamda, elde edilen bulgular, öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma stratejilerini ve faydalandıkları destekleri ortaya koymakta ve bu stratejilerin etkili olduğunu göstermektedir. Ancak, bu çalışmaların sonuçlarına dayanarak öğretmenlerin farklı koşullar altında farklı stratejiler benimseyebileceklerini ve farklı desteklere ihtiyaç duyabileceklerini unutmamak önemlidir.

Öğretmenlerin mesleki kariyerindeki zorlukları aşmada diğer öğretmenlerle yaptıkları iş birliklerinin etkileri üzerine yapılan araştırmada, üç ana tema belirlenmiştir. İlk tema olan "öğretim stratejileri geliştirme" altında, öğretmenlerin yeni perspektifler kazanarak öğretim stratejilerini geliştirdiği ve bu sayede farklı öğrenme stillerine ve ihtiyaçlara uyum sağladığı belirlenmiştir. Ayrıca, teknoloji ve inovasyonun entegrasyonu ile sınıf yönetimi ve disiplin stratejilerinin geliştirilmesi de bu temanın altında incelenmiştir. İkinci tema olan "deneyim paylaşımı ve rehberlik" altında, öğretmenlerin deneyimlerini paylaşarak akademik ve duygusal destek sağladığı, birbirlerini yönlendirerek mesleki gelişimlerine katkıda bulunduğu ve öğretim materyali ile kaynaklarını paylaşarak birbirlerini motive ettikleri tespit edilmiştir. Son olarak, "öğretmenler arası iş birlikleri ve profesyonel gelişim" teması altında, öğretmenlerin verimliliğini artırmak için iş birliğinin önemi, ortak hedeflere ulaşmak için ekip çalışmasının gerekliliği, karşılıklı güven ve empatinin önemi ve sorun çözme ile karar verme süreçlerinde iş birliğinin kritik olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar Kang vd. (2024), Watt & Richardson (2007) ve Roness & Smith (2010) çalışmaları ile uyumlu bir şekilde bulunmuştur. Kang vd. (2024) tarafından yapılan araştırma, öğretmenler arası iş birliklerinin profesyonel gelişim üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Watt & Richardson (2007) ve Roness & Smith (2010) çalışmaları da öğretmenlerin deneyim paylaşımı ve iş birliklerinin mesleki kariyerlerindeki zorlukları aşmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Öneriler

Öğretmenlik mesleğine başlama motivasyonları ve kariyer gelişim süreçleri üzerine yapılan bu çalışmada, elde edilen sonuçlara dayanarak, öğretmenlere ve okul yöneticilerine yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir:

Öğretmenlik mesleğine yeni adım atan öğretmen adaylarına yönelik etkili destek ve rehberlik programları geliştirilmelidir. Bu programlar, özellikle öğrencilerin gelişimine katkıda bulunma isteği ve eğitimde yenilikçi yaklaşımlar konularında bilinçlenmelerini ve becerilerini geliştirmelerini hedeflemelidir.

Öğretmenlerin kariyer gelişiminde önemli olan sürekli öğrenme ve pedagojik yaklaşımlar, mesleki iş birlikleri ve liderlik gelişimi gibi deneyimleri desteklemek için çeşitli mesleki gelişim fırsatları sunulmalıdır. Bu fırsatlar, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini güncellemelerini, meslektaşlarıyla iş birliği yapmalarını ve liderlik potansiyellerini geliştirmelerini sağlamalıdır.

Okul yöneticileri, öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını destekleyici bir ortam sağlamalıdır. Bu, öğretmenlere esneklik ve öğrenci odaklı yaklaşımların teşvik edildiği bir ortam sunmayı içermelidir.

Mentorluk programları ve meslektaşlar arası iş birlikleri, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine büyük katkı sağlayabilir. Bu programlar, deneyim paylaşımını teşvik ederek öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerini ve yeni perspektifler kazanmalarını desteklemelidir.

Eğitimde teknoloji ve yenilikçi uygulamaların etkili bir şekilde entegre edilmesi, öğretmenlerin öğrencilere daha çeşitli ve etkili öğrenme deneyimleri sunmalarını sağlayabilir. Bu bağlamda, öğretmenlere teknoloji kullanımı ve inovasyon konusunda sürekli destek ve eğitim verilmelidir.

Referans

Akar, H. (2016). Durum çalışması. Anı.

Akyüz, Y. (2012). *Türkiye’de öğretmenlerin toplumsal değişmedeki etkileri (1839-1950)*. Pegem Akademi

Alkan, C. (1998). Öğretmenlik mesleğinde istihdam. *Çağdaş Eğitim*.

Bümen, N.T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G. ve Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin meslekî gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Millî Eğitim Dergisi*, 194, 31-50.

Creswell, J.W. (2014). *Araştırma deseni*. Eğiten.

Demirel, Ö. (2004). *Öğretimde planlama ve değerlendirme, öğretme sanatı*. Pegem A Yayıncılık.

Drózk, W., & Madalińska-Michalak, J. (2016). Prospective teachers’ motivations for choosing teaching as a career. *Kwartalnik pedagogiczny*, 61, 83-101.

Ekinci, E., & Acar, F. E. (2019). Primary School Teachers' Opinions on Professional Development (Professional Development Model Proposal). *Journal of Education and Training Studies*, 7(4), 111-122.

Erden, M. (2005). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Epsilon Yayınları.

Erişti, B. (2008). *Öğretmenlik mesleği ve özellikleri*, Anadolu Üniversitesi Yayını No:2592.

Gürkan, T. (2001). *Öğretmenin nitelikleri ve görevleri*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kang, J., Viljaranta, J., George, S., & Jäppinen, I. (2024). Relationship between science teachers’ teaching motivations and career development aspirations. *European Journal of Teacher Education*, 1-18.

Karakış, Ö. (2021). Relationship between professional engagement, career development aspirations and motivation towards the teaching profession of prospective teachers. *Participatory Educational Research*, 8(2), 308-329.

Kesen, İ. ve Öztürk, M. (2019). *Etkili öğretmen meslekî gelişimi, etkinlik temelli öğretmen eğitimi yaklaşımı*, 266. İstanbul: Seta Yayınları, Şubat 2019.

Miles, M. B. & Huberman, M. A. (1994). *An expanded sourcebook qualitative data analysis*. London, UK: Sage.

Odabaşı, F. (2008). *Öğretmenlikte meslekî gelişimin kuramsal ve kavramsal yapısı*. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2592.

Roness, D., & Smith, K. (2010). Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for teaching*, 36(2), 169-185.

- TEDMEM, (2019). *TALIS 2018 sonuçları ve Türkiye üzerine değerlendirmeler* (TEDMEM Analiz Dizisi 6). Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167-202.
- Yaşar, Ş. (2001). Bir meslek olarak öğretmenlik. *Öğretmenlik mesleğine giriş içinde*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.