



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı

FİZİK ÖĞRETMENİ VE ADAYLARININ MESLEKİ GELİŞİM KAYGILARINA YÖNELİK E-KOÇLUK VE E-MENTORLUK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Tunç Tuna DÖNMEZ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye... En İyiyeye...



Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı

FİZİK ÖĞRETMENİ VE ADAYLARININ MESLEKİ GELİŞİM KAYGILARINA
YÖNELİK E-KOÇLUK VE E-MENTORLUK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

VIEWS OF PHYSICS TEACHERS AND TEACHER CANDIDATES ON
PROFESSIONAL DEVELOPMENT ANXIETY, E-COACHING AND E-MENTORING

Tunç Tuna DÖNMEZ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Tunç Tuna D¼nmez' in hazırladığı "FİZİK ÖĞRETMENİ VE ADAYLARININ MESLEKİ GELİŞİM KAYGILARINA YÖNELİK E-KOÇLUK VE E-MENTORLUK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bilim Dalında Yüksek Lisans** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı

Prof. Dr. Ahmet İlhan ŐEN

İmza

J¼ri Üyesi (Danışman)

Doç. Dr. Sema ÇILDIR

İmza

J¼ri Üyesi

Doç. Dr. Hasan Şahin KIZILCIK

İmza

Enstit¼ Y¼netim Kurulunun
..../..../.... Tarihli ve
sayılı kararı.

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüst¼ Eğitim, Öğretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri üyeleri tarafından 19 / 04 / 2024 tarihinde uygun gör¼lm¼Ő ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İsmail Hakkı MİRİCİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

Öz

Eğitim sisteminin etkinliği, öğretmenlerin sahip oldukları mesleki yeterlilik ve nitelikler ile doğrudan bağlantılıdır. Araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişim kaygılarını tespit edip e-mentorluk ve e-koçluk yöntemlerinin hakkında görüşlerini almak amaçlanmıştır. Bu bağlamda, çalışma 20 fizik öğretmeni ve 10 fizik öğretmen adayı ile yürütülmüştür. Seçilen öğretmenlerin 10'u devlete ait liselerde, diğer 10'u ise özel liselerde görev yapmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, ilk aşamada öğretmenlere yöneltilen görüş formu aracılığıyla bireylerin sahip olduğu kaygı türleri belirlenmiş ve bu kaygıların boyutları, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak derinlemesine araştırılmıştır. Veriler, içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, devlete ait liselerde çalışan öğretmenlerin kaygılarının daha çok idari veya teknoloji odaklı olduğu, özel liselerde çalışan öğretmenlerin ise mesleğini kaybetme ve idari kaygılara daha çok odaklandığı bulunmuştur. Çalışmanın sonucunda ise e-mentorluğun öğretmenlerin kaygılarını azaltmaya etkili bir araç olduğu tespit edilmiştir. E-mentorluk, deneyimli bir rehberlikle öğretmenin güven duygusunu artırabilir ve mesleki gelişimine odaklanmasına yardımcı olabilir.

Anahtar sözcükler: fizik öğretmeni, fizik öğretmeni kaygıları, mesleki gelişim, mesleki kaygı, e-mentorluk, e-koçluk

Abstract

The effectiveness of the education system is directly linked to the professional competencies and qualifications of teachers. In this study, it was aimed to evaluate e-mentoring and e-coaching methods to learn teachers' professional development concerns. In this context, the study was conducted with 20 physics teachers and 10 prospective physics teachers. Ten of the selected teachers work in public high schools and the other 10 work in private high schools. As a data collection tool in the study, in the first stage, the types of anxiety that individuals have were determined through the interview form directed to the teachers and the dimensions of these anxieties were investigated in depth using a semi-structured interview technique. The data were evaluated through content analysis. The aim of the study was to obtain teachers' professional concerns and opinions about e-mentoring and e-coaching practices. It was found that the concerns of teachers working in public high schools were more administrative or technology-oriented, while teachers working in private high schools focused more on work and administrative concerns. As a result of the study, e-mentoring was found to be an effective tool to reduce teachers' anxiety. With experienced guidance, e-mentoring can increase teachers' confidence and help them focus on their professional development.

Keywords: physics teacher, physics teacher anxieties, professional development, professional anxiety, e-mentoring, e-coaching

Teşekkür

Hem hayata dair hem de akademik bilgilerini bizlerle paylaşmaktan çekinmeyen, hiçbir durumda ve koşulda desteğini esirgemeyen, hayatımın her döneminde yanımda görmek istediğim, sadece bölüm içerisinde değil okul dışında da hayata dair her alanda yanımda olan, önerilerini ve söylediklerini dikkate aldığım, çok sevdiğim ve saygı duyduğum hocam Sayın Doç. Dr. Sema Çıldır'a sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez sürecinde bütün kahrımı çeken ve beni hep destekleyen sevgili eşim Esra Sarı Dönmez'e de teşekkürü bir borç bilirim.

İçindekiler

Kabul ve Onay	1
Öz	2
Abstract	3
Teşekkür	4
Tablolar Dizini	8
Şekiller Dizini	9
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini	10
Bölüm 1	11
Giriş	11
Problem Durumu	11
Araştırmanın Amacı ve Önemi	15
Araştırma Problemi.....	17
Alt Problemler.....	17
Sayıtlılar	17
Sınırlılıklar	17
Tanımlar	18
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar	19
Koçluk Kavramı	19
Koçluğun Zorlukları ve Önemi	20
Mentorluk Kavramı	21
Mentorluğun Zorlukları ve Önemi	23
Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Temel Farklar	26
Mentorluk ve Koçluk Uygulama Örnekleri	27
E-Mentorluk Kavramı.....	28
E-Mentorluğun Kaygıları Azaltma Mekanizmaları.....	29
E-Koçluk Kavramı.....	29

E-Koçluk ve E-Mentorluk Arasındaki Farklar ve Benzerlikler	30
Bölüm 3 Yöntem	32
Araştırmanın Türü	32
Araştırma Grubu	32
Veri Toplama Araçları	34
Görüş Formları	34
Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formları	35
Geçerlilik ve Güvenilirlik	36
Verilerin Analizi	37
Bölüm 4 Bulgular, Yorumlar ve Tartışma	39
Fizik Öğretmen Adaylarının Görüş Formlarının Veri Analizlerine Yönelik Elde Edilen Bulgular ve Yorumları	39
Fizik Öğretmenlerinin Görüş Formlarının Veri Analizlerine Yönelik Elde Edilen Bulgular ve Yorumları	50
Fizik Öğretmen Adaylarının Yarı Yapılandırılmış Görüşmelere Verdikleri Cevapların Analizinden Elde Edilen Bulgular ve Yorumlanması	90
Bulguların Yorumlanması ve Tartışma	118
Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler	120
Öneriler	121
Kaynaklar	123
EKLER	136
EK-A: Fizik Öğretmenleri İçin Görüş Formu	136
EK-B: Fizik Öğretmen Adayları İçin Görüş Formu	144
EK-C: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu - Fizik Öğretmenleri İçin	150
EK-Ç: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu – Fizik Öğretmen Adayları İçin	151
EK-D: Araştırma Etik Komisyon İzin Muafiyeti Formu/ Araştırma Etik Komisyonu Onay Bildirimi	152
EK-E: Etik Beyanı	154

EK-F: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu.....	155
EK-G: Thesis/Dissertation Originality Report.....	156
EK-Ğ: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı	157

Tablolar Dizini

Tablo 1	<i>Araştırma Grubuna Dahil Edilen Okul Türleri ve Fizik Öğretmeni Sayıları .</i>	33
Tablo 2	<i>Araştırma Grubundaki Fizik Öğretmeni ve Adaylarının Cinsiyet ve Eğitim Değişkenlerine Göre Dağılımı.....</i>	34
Tablo 3	<i>Fizik Öğretmenlerine Ait Demografik Bilgiler ve Kodlama.....</i>	38
Tablo 4	<i>Fizik Öğretmen Adaylarının Görüş Formuna Verdikleri Cevapların Dağılımı</i>	42
Tablo 5	<i>Fizik Öğretmenlerinin Görüş Formuna Verdikleri Cevapların Dağılımı</i>	56
Tablo 6	<i>Fizik Öğretmenlerinin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Sırasında Verdikleri Cevapların Dağılımı</i>	89
Tablo 7	<i>Fizik Öğretmen Adaylarının Yarı Yapılandırılmış Görüş Formuna Verdikleri Cevapların Dağılımı</i>	93
Tablo 8	<i>Fizik Öğretmenlerinin Yarı Yapılandırılmış Görüş Formuna Verdikleri Cevaplara Göre İçerik Analizi</i>	109

Şekiller Dizini

Şekil 1 <i>Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar</i>	27
---	----

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

AÖ: Fizik Öğretmen Adayı

Ö: Fizik Öğretmeni

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi açıklanarak, araştırma problemi ve alt problemler tanımlanacaktır. Ayrıca araştırmanın sayıltıları ve sınırlılıkları hakkında bilgi verilecektir.

Problem Durumu

Nitelikli insan gücünde aranan temel özelliklerden biri de profesyonel anlamda kendini geliştiren insan tipidir. Nitelikli bir öğretmen, mesleki ve bireysel yönlerden devamlı olarak ilerleyen, bu hedefle imkânları ve fırsatları keşfeden ve kullanabilen kişidir. Mesleki gelişim eğitimin geliştirilmesinde en önemli faktörlerden biridir (Seferoğlu, 1999).

Mesleki açıdan iyi eğitilmiş öğretmenler, öğrencilere olumlu öğrenme ortamları sunabilirler. Fakat eğitimciler, çeşitli yaş grupları, seviyeler, konu alanları ve sosyoekonomik geçmişlere sahip öğrencilerle bir arada çalışmaktadır. Bu çeşitlilikler, öğretmenlerin farklı yaklaşımlar, stratejiler ve teknikler kullanmalarını gerekli kılmaktadır. Bu yüzden, nitelikli öğretim ve nitelikli eğitim için öğretmenlere sürekli destek sunulması gerekmektedir (Murphy G., 2008).

Eğitimcilik mesleğinin ulusal gelişime olan katkısı, bugün herkes tarafından kabul edilmektedir. Bu sebeple, bu mesleğin etkin bir şekilde icra edilmesi ve okullardaki eğitim standartlarının iyileştirilmesi amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır (Rosenholtz, 1985).

Mesleki gelişimde sağlanan olanakların gerekliliği, öğretmen eğitim kurumlarında sunulan eğitimin niteliği ve kapsamı bağlamında gözlemlenebilir. Özellikle öğretmen adaylarının, mezuniyet öncesinde eksikliklerle karşılaşması, mesleki beceri ve bilgi eksikliği ile sonuçlanabilmektedir. Bu durum, hizmet içi eğitim programlarının ve desteklerin öğretmenlerin gelişimine yönelik önemini vurgulamaktadır (Mahiroğlu, 2004).

Rosenholtz (1985) tarafından belirtilen güncel pedagojik becerilerin öğretmenler tarafından sürekli olarak yenilenmesi gerekliliği, günümüz eğitim şartlarına uyum sağlayabilme açısından kritik önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimleri için tahsis edilen bütçenin yetersizliği, verimlilik ve etkililik açısından bir eksiklik olarak görülebilir. Bununla birlikte, ek kaynak tahsisinin doğrudan daha iyi sonuçları garantilemediği, öğretmenlerin bu tür mesleki gelişim etkinliklerine katılımını artırmak için inançlarının ve motivasyonlarının da önemli olduğu vurgulanmalıdır (Seferoğlu, 2001b).

Mesleki eğitim programlarının etkililiğinde öğretmenlerin katılımı önemli bir unsurdur. Bu programların tasarım aşamasında, öğretmenlerin deneyimlerine ve iç görülerine dayanan bir yaklaşım benimsenmelidir. Öğretmenler, sahip oldukları içgörü ve deneyimlerle somut sorunların çözümüne dair en doğru ve uygulanabilir önerileri sunabilirler (Maurer, 2000; Kent, 2004).

Eğitim kalitesinin belirlenmesinde öğretmenlerin rolü büyüktür. Öğretmenlerin nitelikli eğitime erişimi ve sürekli mesleki gelişim olanakları, kaliteli eğitimin temel taşlarıdır. Bu nedenle, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine destek olacak stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması, eğitim sistemlerinin temel önceliklerinden biri olmalıdır.

Etkin bir eğitimci, öğrencilerinin bireysel özelliklerini anlayarak öğrenme deneyimlerini bu özelliklere uygun hale getirmeyi hedefler. Bu amaçla, öğrencilerin gelişim özelliklerini ve bu özelliklerin öğretim süreçlerine nasıl entegre edileceğini bilmek önemlidir (Harwell, 2003).

Niteliği olan bir eğitimci sadece ders planlamakla kalmaz, aynı zamanda planlamaya olan inancını yansıtarak gerekli adımları atar. Donanımlı bir eğitimci, öğrenme araçlarının etkisini analiz edebilir, farklı düzeylerdeki öğrencilere uyum sağlayabilen ve çeşitli özelliklere sahip araçlar tasarlayabilir ve bunları etkili bir şekilde kullanabilir. Kaliteli eğitimci, öğrenme süreçlerini, öğrencilerin bilgiyi nasıl edindikleri ve hangi öğretim yaklaşımlarının en etkili olduğunu anlar (Desimone ve diğerleri, 2002).

Nitelikli bir öğretmen, öğrencileri öğrenme sürecine katılım konusunda teşvik eder, bireysel ve grup çalışmaları düzenler ve öğrencilerin birbirleriyle etkileşim içinde olmalarını sağlar. Değerlendirme sürecinin öğretimin ayrılmaz bir parçası olduğunu bilen bir eğitimci, çeşitli değerlendirme stratejilerini kullanabilir ve öğrencilerin öğrenme aşamalarını değerlendirir. Öğrencilere motivasyon sağlama, öğrenme alışkanlıkları geliştirme ve meslek seçimi konularında destek sağlama konusunda bilgi sahibi olan nitelikli bir öğretmen, bu konularda gerekli kaynaklara ve yöntemlere hakimdir (Borko, 2004).

Eğitimci, çeşitli öğrenci profilleriyle karşılaşabilir ve bu öğrencilere özel eğitim fırsatları sunma konusunda hazır olmalıdır. Bu çerçevede, öğrenci özelliklerinin öğrenme süreçlerini ve başarılarını nasıl etkilediğini kavrar ve bu bilgiye dayalı olarak öğretim stratejileri oluşturur (Coşkun ve Demirtaş, 2014).

Öğretmenlik, sadece öğrenme süreçleriyle sınırlı olmayan geniş bir sorumluluk alanını içerir. Donanımlı bir eğitimci, öğrencilerinin nasıl kavradıklarını anlar ve bu doğrultuda bireysel ve mesleki ilerlemelerini teşvik edecek ortamlar yaratır. Eğitim sürecinin daha etkili olması için okul yönetimiyle yakın iş birliği içinde olmanın önemini kavramış bir öğretmen, ders dışı etkinlikleri planlar, yönetir ve değerlendirir (Gurbetoğlu ve Tomakin, 2011).

İyi bir öğretmen, sürekli kendini geliştirme çabası içindedir, mesleki ve kişisel gelişim fırsatlarını araştırır ve değerlendirir. Öğrenci gelişimiyle yakından ilgilenen bir eğitimci, veliler ve ilgili paydaşlarla iş birliği yaparak öğrencilerin bireysel gelişimlerini destekler (Açıkgöz, 1996).

Bu beceriler her öğretmen tarafından eşit seviyede gösterilmeyebilir. Bazı öğretmenler planlama veya materyal geliştirme konularında daha yetenekli olabilirken, diğerleri ölçme ve değerlendirme veya özel eğitim alanlarında daha fazla uzmanlık sahibi olabilirler. "Ne yapılabilir?" sorusunun cevabı, farklı uzmanlık alanlarına sahip öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini diğerleriyle paylaşmalarında olabilir. Millî Eğitim Bakanlığı'nın hizmet içi eğitim konusunda yeterli destek sunmadığı genel bir bilinçtir (Müdürlüğü, M. E., 2017).

Öğretmenlik hem mesleki hem de kişisel açıdan oldukça zorlu bir süreçtir. Bu meslek, sadece öğrencilere akademik bilgileri kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda onların sosyal ve duygusal gelişimine de katkı sağlar (Bursalıoğlu, 1994). Ancak, öğretmenlerin üzerine düşen bu önemli sorumluluklar beraberinde bir dizi zorluğu da getirir ve öğretmenlerin mesleki kaygılarını artırabilir.

TDK' ya göre kaygı genellikle olumsuz bir sonuç bekleyerek ortaya çıkan ve nedeni belirsiz bir gerilim hissi olarak tanımlanır.

Kaygı, kişinin yaşadığı anda ve gelecekte nasıl oluşacağı belirsiz olan; hatta belki de hiç gerçekleşmeyecek bir olaya dair endişe ve huzursuzluk duygusuyla tanımlanabilir. İnsanlar kendilerine rahatsızlık veren durumları inkâr edebilir, reddedebilir veya görmezden gelebilirler; içsel ve dışsal bağlantıyı kesebilirler ve savunma mekanizmalarına başvurabilirler. Bastırılmış veya bilinçaltına itilen bu meseleler, kişinin normal durumlarda bile gergin, kaygılı ve endişeli hissetmesine neden olabilir. (Şahin, 1985)

Korku, şu anda mevcut olan somut tehditlerle bağlantılıdır, oysa kaygı, ileride yaşanabilecek potansiyel tehlikelerle ilişkilidir. Ormanda vahşi bir hayvanla karşılaşan, büyük bir patlama, doğal afetler veya başka insanların saldırgan davranışlarına maruz kalan biri korku hisseder. (Şahin, 2019)

Kaygı dikkat ve odaklanmayı bozabilir. Kaygılı bireyler, dikkatlerini odaklanmakta ve önemli bilgileri hatırlamakta zorlanabilirler. Bu durum, okulda veya işte performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir. Motivasyonu azaltabilir. Kaygılı bireyler, hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı göstermekten çekinebilirler. Bu durum, başarılarını engelleyebilir. Karar vermeyi zorlaştırabilir. Kaygılı bireyler, yeni durumlarla karşılaştıklarında karar vermekte zorlanabilirler. Bu durum, bireylerin iş veya okul hayatındaki performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir. Sosyal ilişkileri zedeleyebilir. Kaygılı bireyler, sosyal ortamlarda kendilerini rahatsız hissedebilirler. Bu durum, ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilir (Craske & Barlow, 2008).

Grillon C. (2020) göre, kaygı negatif bir duygusal reaksiyon olup bu negatif tutumun minimuma indirilmesi, yaşam kalitesini artırabilir. Kaygının az miktarda olması kişileri başarıya da götürebilir. Önemli olan kaygıyı nasıl kontrol ettiğinizle alakalıdır.

Öğretmenlik mesleğinde kaygının yüksek olması, ders anlatımı, sınıf yönetimi ve öğrenci değerlendirmesi gibi temel becerileri olumsuz etkileyebilir (Arslan, 2019).

Öğretmenlik mesleğine yönelik kaygıları belirlemek için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Fuller ve Bown'in (1975) çalışmalarına dayanarak geliştirilen öğretmen kaygı ölçeği, öğretmenlerin ben-merkezli, görev-merkezli ve öğrenci-merkezli kaygılarını değerlendirir (Silvernail, 1983). Bu ölçek, eğitim profesyonellerinin kaygı seviyelerini objektif bir şekilde ölçmeye yönelik önemli bir araç olarak görülmektedir.

Eğitim ortamlarındaki öğretmenlik mesleğine yönelik kaygıların neden olduğu olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması yani öğretmenlerin kaygı seviyelerinin azaltılması etkili bir eğitim ortamı için çok önemlidir.

Fizik derslerinde genellikle öğrenciler öğrenme güçlüğü yaşarlar ve genellikle dersi düşük motivasyonla takip ederler (Craske & Barlow, 2008). Fizik derslerinin aynı zamanda mesleki kaygı seviyesi yüksek öğretmenlerce yürütülmesi fizik eğitimini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle fizik öğretmenlerinin olası mesleki gelişim kaygılarının tespiti ve e-mentorluk ya da e-koçluk gibi destek hizmetlerle mevcut kaygıların azaltılması daha etkili bir fizik eğitimi sağlayacaktır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Etkili bir fizik eğitimi verebilmek için öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının mesleki gelişimlerine dair düşüncelerinin ve kaygılarının neler olduğunun tespiti önemlidir. Ancak kaygıların tespiti kadar bu kaygıları azaltmaya yönelik atılması gereken adımların ve alınması gereken tedbirlerin belirlenmesi de önemlidir. Öğretmenlerde kaygı görev yapılan okula, okulun bulunduğu bölgenin sosyal, kültürel vb. özelliklerine, ekonomik sebeplere, öğretmenin mesleki yetersizliklerine vb. birçok nedene bağlı olarak gelişebilir. Bu kaygı nedenlerinin

bazılarını örneğin görev yapılan bölgenin iklim ve coğrafik özelliklerini, sosyal ve kültürel yapısını değiştirmek mümkün görünmemektedir. Ancak öğretmenlerin mesleki gelişim eksikliklerinden kaynaklanan kaygıyı azaltmak belki tamamen ortadan kaldırmak mümkün olabilir. Örnek verecek olursak; günümüzde teknoloji okuryazarı olmak vazgeçilmez bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyaç Covid-19 pandemisi ile çevrimiçi ders anlatmak zorunda kalan öğretmenleri de büyük ölçüde etkilemiştir. Yaşanan bu süreçte bazı öğretmenler teknolojiyi kullanma becerilerinde eksiklikler ve yetersizliklerle yüzleşmiştir. (Yalçınalp & Cabı, 2015). Meslek hayatlarında uzun yıllardır geleneksel yöntemleri kullanmayı tercih eden bazı öğretmenlerin gelişen bu yeni duruma ayak uydurmada zorlandıkları ve teknolojiyi kullanma kaygısı yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Oyedele ve Simpson, 2007). Yaşanan kaygıların boyutları ve çeşitleri öğretmenlerin bireysel farklılıklarına göre değişmekle birlikte genel olarak kaygı, stres ve rahatlık yönetimi fazla olan kişilerin daha güzel bir öğrenme ortamı oluşturduklarını literatür dile getirilmiştir (Grillon C., 2020). Belirlenen kaygıların azaltılması hatta ortadan kaldırılması için öğretmenlere destek olunması, koçluk ve mentorluk hizmetleri ile mesleki gelişimlerdeki eksikliklerin giderilmesi önem kazanmıştır (Yıldırım, 2023). Ancak Covid-19 pandemisi ile sıklıkla kullanmaya başladığımız elektronik ortamlar, koçluk ve mentorluk sisteminin yüz yüze değil de çevrimiçi bir ortamda yürütülmesini daha önemli bir hale getirmiştir. Bu araştırmada fizik öğretmen ve adaylarının mesleki gelişimlerine katkı sağlayarak mevcut kaygılarını azaltmaya yönelik olarak yararlanılabilecek e-koçluk ve e-mentorluk sistemi ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, fizik öğretmenlerinde ve fizik öğretmen adaylarında bulunan mesleki gelişim kaygılarını tespit edip, bu kaygıları gidermek için yararlanabilecekleri e-koçluk ve e-mentorluk sistemi hakkında fizik öğretmenlerinin ve fizik öğretmen adaylarının görüşlerini almaktır. Araştırma, fizik öğretmen ve fizik öğretmen adaylarının e-koçluk ve e-mentorluk programlarından nasıl yararlandığını, bu programların öğretmenlerin mesleki kaygılarını azaltmada etkili olup olmadığını araştırarak, varsa eksikliklerini belirleyerek sistemin fizik öğretmenleri için daha etkin kullanımını sağlamayı amaçlamaktadır. Literatürde fizik öğretmen ve fizik öğretmen adaylarına yönelik olarak mesleki gelişimlerini e-koçluk ve e-mentorluk hizmeti ile desteklemeyi amaçlayan çalışmalara rastlanmaması, araştırmanın

önemini artırmaktadır. Bu çalışma ile fizik öğretmenlerinin öğretim ortamlarında daha etkin olmalarına katkı sağlamak hedeflenmiştir.

Araştırma Problemi

Fizik öğretmeni ve fizik öğretmen adaylarının mesleki gelişim kaygılarının neler olduğu ve bu kaygıların azaltılmasına yönelik e-koçluk ve e-mentorluk hizmetleri hakkında ne düşündükleri araştırmanın temel problemleridir.

Alt Problemler

Araştırmada ele alınacak alt problemler aşağıda verilmiştir:

- 1) Fizik öğretmen adaylarının mesleki gelişimlerine dair bir kaygısı var mı?
- 2) Mesleğe yeni başlamış fizik öğretmenlerinin (1-3 yıl tecrübe) mesleki gelişimlerine dair bir kaygısı var mı?
- 3) Tecrübeli fizik öğretmenlerinin (3 yıl ve üstü tecrübe) mesleki kaygıları nelerdir?
- 4) Öğretmen ve öğretmen adayları bu kaygıları gidermek için bir yardım aldılar mı?
- 5) Fizik öğretmen ve adayları bu kaygıların giderilmesinde e-mentorluk ve e-koçluk sistemine nasıl bakıyorlar?

Sayıtlılar

Araştırmaya katılan fizik öğretmen adaylarının ve fizik öğretmenlerinin kendilerine yöneltilen sorulara verdikleri yanıtların gerçek görüşlerini yansıttığı varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2023-2024 öğretim yılında Türkiye’de öğrenim görmekte olan 10 fizik öğretmeni adayı, devlet okulunda görev yapmakta olan 10 lise fizik öğretmeni ve özel okullarda görev yapmakta olan 10 lise fizik öğretmeni ile sınırlıdır.

Tanımlar

Bu bölümde tez metni içinde sıklıkla kullanılan bazı kavramlar tanımlanmıştır:

Kaygı: Kaygı, bedensel ve zihinsel belirtilerle birlikte ortaya çıkan, gerçek ya da hayali, tehdit ya da tehlike algısıyla oluşan bir duygudur (Grillon , 2020).

Mentor: Yeni (acemi) bireylere tavsiye veren, rol model olan, onları destekleyen ve gelişimlerine rehberlik eden uzman bireylerdir (Prud'Homme, 2014).

Menti: Uzman bireylerden destek alan, öğrendiklerini uygulayarak kendilerini geliştiren yeni (acemi) bireylerdir (Prud'Homme, 2014).

E-mentorluk: Tavsiye verme, cesaretlendirme ve model olma gibi eylemlerle mentor ve mentiler arasında karşılıklı bir yarar alışverişinin sağlandığı, yüz yüze mentorluğa göre daha esnek ve erişilebilir olan bir süreçtir (Bierema ve Merriam, 2002).

Koçluk: Kişinin potansiyelini gerçekleştirmesine yardımcı olan bir süreç, bir hizmet, hümanistik felsefe, pozitif psikoloji, güvenli bir çevre ve bir meslek olarak tanımlanmaktadır (Edelson, 2006).

E-koçluk: Çevrimiçi yazılım veya e-posta kullanarak rehberli bir koçluk ilişkisi sağlamanın bir yoludur (Geissler ve diğerleri, 2014).

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Koçluk Kavramı

Tarihsel olarak bakıldığında, koçluk kavramının kökleri antik Yunan filozofları Sokrat ve Plato'ya kadar uzanmaktadır (Nielsen, 2009). Ancak, modern koçluk, 20. yüzyılın ortalarında iş dünyasında liderlik geliştirmeye yönelik kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde, koçluk sadece iş dünyasında değil, kişisel gelişim, spor, sağlık ve diğer birçok alanda yaygın olarak kullanılmaktadır (Barutçu, 2009).

Son dönemde oldukça popüler hale gelen "koçluk" kavramı, literatürde çeşitli tanımlamalara sahiptir. Genel olarak, koçluk; bireyin bir konumdan diğerine geçmesi, yaşam kalitesinin artırılması, performansın geliştirilmesi, bir süreç, hizmet, humanistik felsefe, pozitif psikoloji, güvenli bir çevre olarak açıklanmaktadır (Hayes, 2007).

Koçluk bir bireye belirli hedeflere ulaşmada rehberlik etme sürecini içerir. Bu süreç, bireyin kendi potansiyelini fark etmesine, hedeflerini belirlemesine ve bu hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirmesine odaklanır. Koçluk ilişkisi genellikle bir koç ve birey arasında karşılıklı güven, açıklık ve rehberlik temelinde kurulur.

Koçluğun birçok türü bulunmaktadır ve bu türler farklı ihtiyaçlara ve bağlamlara yönelik olarak geliştirilmiştir. İş koçluğu, liderlik koçluğu, yaşam koçluğu, spor koçluğu ve sağlık koçluğu gibi özel alanlarda uzmanlaşmış koçluk türleri, bireylerin belirli hedeflere ulaşmalarında uzmanlaşmış bir rehberlik sunar (Edelson, 2006).

Koçluğun etkileri üzerine yapılan araştırmalar, bu yöntemin bireyler üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Koçluk, bireylerin daha motive olmalarına, hedeflerine odaklanmalarına ve daha etkili kararlar almalarına yardımcı olabilir (Carey ve diğerleri, 2011). Ayrıca, koçluğun stresle başa çıkma, iletişim becerilerini geliştirme ve yaşam dengesini sağlama konularında olumlu etkileri olduğu bulunmuştur (Hayes, 2007).

Koçluğun akademik bağlamdaki kapsamı, öğrencilerin öğrenme süreçlerini nasıl optimize edebileceği, öğrenme hedeflerini nasıl belirleyebileceği ve kariyer gelişimlerini nasıl planlayabilecekleri konularını kapsar. Öğrenci koçluğu, öğrencilerin akademik başarılarını artırabilir, öğrenme stratejilerini geliştirebilir ve öğrenciler arasında yaşanan motivasyon kayıplarını önleyebilir (Hayes, 2007).

Koçluk, bireyi bir noktadan diğerine taşıma anlamına gelir. "koçluk" terimi, bireyin performansını istenen doğrultuda geliştirebilen, görevlerini yerine getirmesine, meslek seçimine, yeni beceriler kazanmasına, problemlerini çözmesine yardımcı olan, insanlara yön gösteren ancak onlara yön vermeyen bir kişiyi tanımlar (Edelson, 2006).

Koçluk kavramının farklı sektörlerde (psikoloji, spor, iş dünyası ve hemşirelik) farklı tanımlamalara sahip olmasına rağmen, genel olarak "özel uyum" olarak ifade edilebilir (Hayes, 2007). Koçluk, işbirlikçi bir süreçte bilinçli bir şekilde tasarlanan, insanları belirli bir hedefe ulaştırmada motive eden ve performanslarını geliştirerek yaşam kalitelerini zenginleştiren bir etkinlik olarak görülmektedir. Koçun fonksiyonları arasında alkışlama, destekleme, motive etme, geri bildirim sağlama, güçlendirme ve kişinin kararlı kalmasına yardım etme yer almaktadır (O'Conner, 2005).

Spor alanında koçluk, genellikle daha az deneyime sahip sporcular için deneyimli bir antrenörden tavsiye ve yönlendirme içeren bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Diğer alanlarda ise koçluk, daha az deneyime sahip uygulayıcıları destekleme, yardım etme ve teşvik etme gibi unsurları içermektedir (Bayraktaroğlu, 2006).

Koçluğun Zorlukları ve Önemi

Eğitim ve diğer alanlardaki koçluk modellerine dayalı olarak Huff ve diğerleri (2013), koçluk sisteminde anlamlı değişiklikler yapabilmek için izledikleri ana yolları temsil eden beş aşamalı bir model geliştirmiştir. Bu model şu beş temel ilkeyi içermektedir:

Temel oluşturma önemlidir. Bu aşamada, koçluk alan kişi ile koç arasında etkili bir çalışma ilişkisi oluşturulur. Koçlar, burada belirli eylemleri değil, aktif dinleme ve soru sorma gibi becerileri kullanırlar.

Değerlendirme ve geri bildirim aşamaları önemlidir. Bu adım, koçluk alan kişi eğitim lideri olarak kendisini net bir şekilde algılamasına yardımcı olur. Koçlar, öğretmenlerden gelen geri bildirimleri koçluk alan kişi ile gözden geçirir. Koçluk geri bildirim içeriğini doğru anladığından emin olmak, kişinin bundan ne öğrendiğini değerlendirmek ve bunun anlamını ve sonuçlarını keşfetmek için sorular sorarlar. Koçlar, yardım alan kişinin meslektaşları tarafından nasıl algılandığı arasındaki farkları vurgulayarak, koçluk alan kişi görüşlerindeki kör noktaları belirleyebilirler.

Hedef belirleme gerekmektedir. Bu, bilgi sahibi olunan bir bakış açısından (örneğin, bir durumu başkalarının bakış açısından görmek) belirli, ölçülebilir bir hedefin belirlenmesine geçişi içerir. Koçun rolü, koçluk alan kişi ile değişim için anlamlı bir hedef seçmesine yardımcı olmak ve Özgül, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Gerçekçi, Zamanlı (SMART) hedef veya hedefler belirlemesine ve bu hedeflere bağlı kalmaya yönlendirmektir.

Eylem planı tasarlanmalıdır. Bu aşama, hedefe ulaşmada takip edilecek belirli bir yol veya somut adımların tasarlanmasını içerir. Koçun rolü, hedefi başarmanın çeşitli adımlarını tasarlamak ve belirlemektir. Ayrıca bu bölümde bir hesap verebilirlik sistemi de önemlidir.

Sürekli değerlendirme ve destek çalışmaları yapılmalıdır. Bu, zaman içinde ilerlemenin ölçülmesini (her aşamada), ortaya çıkan herhangi bir zorlukla başa çıkmayı, motivasyonu artırmak için teşvik ve destek sağlamayı ve destek alan kişinin doğru yolda tutmayı içerir. Aynı zamanda, koçluk alan kişinin değişiklikleri sürdürebilmesini ve zamanla bunların üzerine inşa edebilmesini öngörür.

Mentorluk Kavramı

Mentorluk kavramı, Yunan mitolojisinden türemiş olup ilk defa Odysseus'un oğlu Telemachus'u eğiten Mentor'dan gelmektedir (Kahyaoglu & Kadilar, 2023). Sözlük anlamı,

işinde uzman, güvenilir, rehberlik eden, akıl hocası ve yol gösteren anlamlarını içermektedir (Shea, 1992). Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde 1980'li yıllardan itibaren işletmelerde yaygın bir biçimde kullanılan mentor kavramı, deneyimli ve bilgili bireyleri tanımlar (Kuzu ve diğerleri, 2012). Mentorlar, sahip oldukları bilgi ve tecrübeleri ihtiyacı olan bireylere aktararak, bireylerin gelişim ve ilerleme süreçlerine katkıda bulunurlar (Crisp ve Cruz 2009, s.536).

Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde atabeyler, lalalar ve şehzadelerin yetiştirilmesinde mentorün fonksiyonlarını üstlenmişlerdir (Akyüz, 2012). Bu süreç, şehzadelerin devlet işlerinde etkili olmalarına katkı sağlamış ve liderlik rollerine hazırlanmalarını desteklemiştir.

Mentorlar, deneyimsiz bireylere bilgi ve deneyim aktararak, onlara destek olup rehberlik etmektedir (Yirci, 2009). İşe alış sürecinde rol değişikliği olarak açıklanan mentorluk, örgüt içinde bireylerin etkili davranışları alarak benzer durumlarda bu davranışları sergilemelerine yardımcı olur (Bayrakçı, 2007).

Mentorluk tarihsel olarak çeşitli isimlerle anılmış ve farklı bağlamlarda uygulanmıştır. Başlangıçta daha gayriresmi bir nitelik taşıyan mentorluk, zaman içinde daha resmi ve sistemli bir çerçeveye evrilmiştir (Douglas, 1997). Mentorluk, günümüzde eğitim sistemlerinde sağlam bir yer edinmiş ve çeşitli sektörlerde daha fazla kullanım bulmuştur Eby ve Lockwood, 2005).

Menti terimi, örgüt içinde deneyim ve bilgi eksikliği bulunan, işinde yeni olan ve rehberliğe ihtiyaç duyan kişiyi tanımlar. Mentiler, mentorları gözlemleyerek öğrendikleri davranışları örgüt içinde sergilerler (Kılınç ve Alparsan, 2014). Mentorluk, işe yeni başlayan bireye (mentiye) işle ilgili yetenek, beceri ve bilgiyi aktaran kişiyi ifade eder ve mentorluğu yapacak kişinin örgüte ait yapısal ve kültürel donanıma sahip olması önemlidir (Weafer, 2006).

Mentorluk uygulamasının menti açısından da önem taşımaktadır. Mentorluk, usta-çırak ilişkisine benzer ve mentor, işi mentiye öğretmesinin yanında rehber, öğretmen, yön gösteren ve destekleyici konumunda da bulunur (Aydın ve Balcı, 2014). Mentorluk, bilginin yeniden yapılandırılması olarak tanımlanan bir öğrenme ve öğretme sürecidir. Mesleki gelişim süreçleri arasında planlama, gözlem yapma ve dönüt verme bulunur (Akay, 2016).

Başarılı bir mentorluk ilişkisi için, mentinin ihtiyaçlarını bilmek önemlidir. Mentinin hedeflerini belirlemesi, hangi konularda eğitim alması gerektiğini belirlemesi, kendi güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması gerekmektedir. Ayrıca, mentorun sabırlı, işinde performansı yüksek, konusunda tecrübeli, istekli yardım etmeye ve esnek olmaya hazır olması önemlidir. Mentorun empatik yeteneklere sahip olması, iletişimde başarılı olması ve mentinin gelişimini izleyerek etkili bir geri bildirim sağlaması da kritiktir (Allen ve diğerleri,1997; Rackham Graduate School, 2012a, 2012b). Rackham'a (1999) göre, mentinin mentor seçiminde de belirli özelliklere dikkat etmesi gerekmektedir. Mentinin mentorunu iyi seçmesi, mentor-menti ilişkisinin başarılı olmasına katkı sağlar.

Mentorun örgüt açısından kritik önemi, örgütün çalışma stratejisini çalışanlara aktarmada ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmada yatmaktadır. Ayrıca, mentor, örgütlerin motivasyonunu artırarak çalışanların örgüte bağlılığını güçlendirmekte ve bu sayede mentinin örgüte karşı bağlılık hissi geliştirmesine katkıda bulunmaktadır. Menti, örgüt iklimini uygun hale getirirken, örgüt kültürüne uyum sağlamış olur (Zey, 1991; Fagenson, 1989). Mentor, örgüt içine yeni katılan bireylerin örgüt politikalarını anlamalarında önemli bir rol oynamaktadır. Etkili iletişim ve etkileşim ile örgüt içinde sağlıklı bir iletişim ortamı kurar, çalışanları örgüte bağlar ve güven ortamı oluşturur. Ayrıca, mentor, örgütün yeniliklere açık olmasını destekler, bilgi alışverişini teşvik eder ve çalışanların kariyer gelişimine rehberlik eder (Yıldırım, 2013). Bu sayede, mentorun örgüt içindeki rolü, örgütün sürdürülebilir başarısı için kilit bir faktör haline gelir.

Mentorluğun Zorlukları ve Önemi

Mentorluk literatürü, mentorluğun çalışanların karşılaştığı organizasyonel değişim zorluklarına karşı bir tampon görevi üstlenebilecek faydalar sunduğunu ileri sürmektedir (Viator, 2001). Mentorluk, çalışanların organizasyonları tarafından takdir edildikleri hissine kapılmalarını teşvik edebilir; çünkü mentorlar, bilgi ve deneyimlerinin akranları ve üstleri tarafından değer gördüğünü hissederler ve bu durum mentilere organizasyonun geleceğine

yapılan bir yatırım olduğu hissini verir. Ayrıca mentorluk, umutsuz çalışanların yeniden motive olmalarına, durgunlaşmış ve kıdemli personelin canlanmasına yardımcı olur. Aynı zamanda akademik personelin özsaygısını ve özgüvenini artırır. Mentorluk, kariyerle ilgili hayal kırıklıkları için bir çıkış noktası sağlar; mentilerin profesyonel yaşamlarını etkileyen olayları tartışmalarına izin verir. Ayrıca iş ortamında psikososyal destek sağlayarak, mentilere rol belirsizliği, rol çatışması ve algılanan çevresel belirsizlikle daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olur (Viator, 2001). Eğer uygun şekilde yönetilmezse, mentorluk, organizasyon kültürü ve politikası gibi değişen çevresel faktörlerle ilgili yaşanan problemleri ele alarak çalışanların özsaygısını ve performansını olumsuz etkileyebilecek unsurları yönetebilir. Bu bağlamda mentorluk, bireyler için sağladığı faydaların ötesinde, profesyonel gelişim ve kariyer ilerlemesi gibi bir dizi kurumsal avantaj sunan gelişimsel bir araç olarak değerlendirilebilir. Mentorluk, bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek için popülerlik kazanan bir strateji olarak kabul edilmektedir. Wilson ve Berne (1999), öğretmenlerin öğrenim ve gelişimlerini, fikir paylaşımı ve deneyime dayalı iş birliği kültürüyle güçlendirerek artırabileceğini öne sürmektedirler. Mentorluk ilişkisinin gelişimsel doğası gereği, mentorun mentiyi belirli beceriler üzerine yönlendirmesi gerekmektedir.

Mentorluk, bir mentorluk ilişkisine dahil olanları olumlu yönde etkileyebilecek ve özellikle de mentor edilen kişiyi olumlu yönde etkileyebilecek bir gelişim faaliyetidir (Bargar, 1988). Ancak, yükseköğretimde Mentorluk desteği, bir dizi nedene dayanarak zaman zaman erişilmesi zor olabilir. Boice (1992), yükseköğretimdeki öğretim üyelerinin mentorluğun genellikle serbestçe erişilebilir olmadığını öne sürerek, öğretim üyelerinin diğerlerine Mentorluk yapmaktan daha isteksiz olabileceğini vurgulamaktadır. Bu alanda sadece sınırlı değişiklikler gözlemlenmiştir (Sambunjak ve diğerleri, 2006; Wutoh ve diğerleri, 2000), kadın çalışanların eğitim kurumlarının politik doğası nedeniyle marjinalleşme hissi yaşadığını belirtmiştir (Gibson, 2006).

Mentorluğun personelin gelişiminde önemli bir rol oynadığını kabul ederek ve öğretim üyelerine mentorluğu daha erişilebilir kılmak amacıyla, çeşitli öneriler, genellikle resmi

Mentorluk programlarının kurulması gibi yaklaşımlar konusunda ortaya atılmıştır (Gardiner ve Weisling, 2018). Resmi yaklaşımlar genellikle kariyerlerinin farklı aşamalarında olan iki akademisyenin, genellikle bir mentor (belirli bir konuda veya alanda daha fazla deneyime sahip akademisyen) ve menti (belirli bir konuda veya alanda daha az deneyime sahip akademisyen) tarafından mutabık kalınan resmi bir eylem planı üzerinde birlikte çalışmasını içerecektir. Yükseköğretimde Mentorluk, kariyer ilerlemesi (Burke ve McKeen, 1997; Higgins, 2001), artan özgüven (De Vries, 2005) ve kişisel tatmin ve gelişmeyle bağlantılıdır (Ehrich ve diğerleri., 2004).

Mentorluk programlarının başarılı bir şekilde uygulanmasıyla ilgili birkaç zorluk vardır. Örneğin, kişilik uyumu, konu uzmanlıkları ve/veya menti tarafından aranan özel beceri gibi faktörlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bir mentorun mentorleme deneyimi ve iş deneyimi, bir menti için önemli olabilecek ancak diğeri için önemli olmayabilecek faktörlerdir. Resmi (geleneksel) Mentorluk programları, katılımcıları sınırlayabilir (De Janasz ve diğerleri., 2003); bu nedenle, bir Mentorluk etkinliğinin sonucu (bilgi ve güç hakkındaki varsayımlara dayalı olarak ve bu unsurların bir Mentorluk ilişkisinde yer aldığı yer) anlamlı değişikliklerin olasılığını azaltabilir. Bu tür Mentorluk düzenlemelerinde öğrenme, lineer ve hiyerarşik bir süreç olarak görülmekte ve Mentorluk ilişkisi kendisi aşırı koruyucu ve engelleyici olabilir (Diamond & Mullen, 1997).

Bugünün Yükseköğretim ortamı, yükseköğretimdeki ilk resmi Mentorluk programlarının tanıtıldığı zamana göre önemli ölçüde değişti (Darwin & Palmer, 2009). İlerleme ve süreklilik garanti altında değil; öğretim üyeleri, erken kariyer araştırmacıları da dahil olmak üzere, işlerini korumak için fonlar kazanmak zorundadır ve akademisyenler, genellikle öğretim ve/veya mentorluk gibi meslektaşlık etkinliklerine zaman ayırmak yerine finanse edilmiş araştırmalar yapmak ve uluslararası kaliteli dergilerde yayınlamakla yükümlüdür (bazen öğretimden veya mentorluktan ödün vererek) (Altbach, 2000; Belar, 1998). Yükseköğretim, genellikle konuşulmasına rağmen gerçekleştirilmesi daha zor olan bir iş birliği ortamıdır.

Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Temel Farklar

Koçluk ve mentorluk terimleri genellikle eş anlamlı olarak algılanabilir, ancak koçluk genellikle bireyin hissettiklerine, isteklerine, deneyimlerine, kişisel hedeflerine ve öğrenmeyi keşfetmeye odaklanırken, mentorluk daha çok uzun vadeli ve ilişki odaklıdır. Mentor, spesifik bir alanda uzman bilgiye sahip olmalı ve mentiye tek yönlü bilgi akışı sağlamalıdır. Mentor, öğüt verir, öğretir, rehberlik ve danışmanlık yapar, kariyer gelişimini destekler ve bazen spesifik beceri gelişimi çerçevesinde koçluk yapar (Prud'Homme, 2014).

Şekil 1 incelendiğinde ise e-mentorluk ve e-koçluk arasındaki temel farklar daha net anlaşılmaktadır. Koç, öğrenmeyi kolaylaştırırken belli bir alanda uzman olmak zorunda değildir. Cesaretlendirir, destekler ve zamanında geribildirim sağlar, kişinin kendi kaynaklarını keşfetmesini ve gücünü kullanmasını sağlar (Hayes, 2007). Koçluk, kişinin kim olduğuna odaklanırken, mentorluk kişinin yaptığına odaklanır. Koçluk kısa vadeli hedeflere odaklanır ve bir hedefe ulaşıldığında durumsal bağlam ve her kişinin hedeflerine bağlı olarak gelişebilir (Bayraktaroğlu, 2006).

Koçluk, terapist kavramından da bazı yönleriyle ayrılır. Koçluk, geleceğe, kişisel özelemlere, güçlü yönler ve yeteneklere odaklanırken, terapist genellikle geçmişe, problemlere ve düzeltilmesi gereken konulara odaklanır (Hayes, 2007). Koçluk, kişinin zaten var olan güçlü yönleri ve kaynakları ile bir bütün olmasına odaklanırken, terapi fonksiyon bozukluğu iyileştirilmesi ve bilinçsiz baş etmeyle ilgilidir.

Şekil 1

Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar



Bayraktaroğlu G. (2006). *Yönetimde koçluk ve mentorluk, eğitim kitapçığı*. İstanbul: Navitas Eğitim, Danışmanlık ve Koçluk Hizmetleri.

Mentorluk ve Koçluk Uygulama Örnekleri

E-mentorluk ve e-koçluk olgusunu ve kapsamını ele alarak, farklı ülkelerdeki eğitim alanlarında uygulanan e-mentorluk programları ile ülkemizdeki uygulamalar arasındaki benzerlikler ve farklılık verilmiştir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde, Teach for America (1989) programı, yeni başlayan öğretmenlerin mesleğe uyumunu kolaylaştırmak için mentorluk programları sunmaktadır. Bu program kapsamında, deneyimli öğretmenler, yeni başlayan öğretmenlere dersler verme, sınıf yönetimi, öğretim stratejileri ve diğer konularda destek sağlamaktadır.

İngiltere'de, National Mentoring Network, öğretmen eğitimi ve mesleki gelişimini desteklemek için mentorluk programları sunmaktadır. Bu program kapsamında, deneyimli öğretmenler, yeni başlayan öğretmenlere mesleki bilgi ve beceriler geliştirme, profesyonel ağlar oluşturma ve kariyer hedeflerine ulaşma konusunda destek sağlamaktadır.

Türkiye Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), yeni atanan öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla mentorluk uygulaması yürütmektedir. Bu uygulama kapsamında, yeni atanan öğretmenlere, deneyimli bir öğretmen tarafından birebir rehberlik ve destek sağlanmaktadır. Mentorluk uygulaması, MEB tarafından belirlenen kriterlere göre seçilen deneyimli öğretmenler tarafından yürütülmektedir. Mentorlar, eğitim bilimleri alanında lisans veya yüksek lisans derecesine sahip, en az 5 yıl deneyimli öğretmenler arasından seçilmektedir. Mentorluk uygulaması, yeni atanan öğretmenlerin adaylıklarının ilk altı ayı boyunca sürmektedir. Bu süre boyunca, mentorlar ve yeni atanan öğretmenler düzenli olarak bir araya gelerek, öğretmenlik mesleğinin çeşitli yönlerini tartışmaktadırlar. Mentorlar, yeni atanan öğretmenlere sınıf içi uygulamaları, öğrenci yönetimi, ölçme ve değerlendirme, öğretim yöntemleri gibi konularda rehberlik ve destek sağlamaktadır. Mentorluk uygulaması, yeni atanan öğretmenlerin mesleki gelişimleri için önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu uygulama sayesinde, yeni atanan öğretmenler, deneyimli bir öğretmenin gözetiminde mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme imkânı bulmaktadırlar.

MEB, e-mentorluk uygulamasının yaygınlaştırılması için çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda, 2022 yılında, 14 ildeki 50 okulda pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamanın başarılı sonuçlanması üzerine, mentorluk uygulamasının ülke genelinde yaygınlaştırılması planlanmaktadır.

E-Mentorluk Kavramı

Mentorluk geleneksel olarak yüz yüze etkileşim yoluyla gerçekleşirken, e-mentorluk internet üzerinden iletişimi kullanır. E-posta, görüntülü görüşme, anlık mesajlaşma ve sanal ortamlar gibi çeşitli araçlar e-mentorlukta kullanılır. Bu sayede coğrafi sınırlamalar ortadan kalkar ve mentorluk daha esnek ve erişilebilir hale gelir. E-mentorluk, tele-mentorluk, sanal mentorluk, siber mentorluk, e-koçluk, e-moderator, çevrimiçi mentorluk ve uzak mesafeli mentorluk gibi farklı isimlerle de bilinir. Her iki mentorluk türü de mentinin gelişimine katkıda bulunabilir. Hangi türün daha uygun olduğu, bireysel ihtiyaçlara ve koşullara bağlıdır (Brescia, 2002; Kocabaş ve Yirci, 2011; Knouse, 2001; O'Neill ve diğerleri, 1996).

E-Mentorluğun Kaygıları Azaltma Mekanizmaları

E-mentorluğun öğretmenlerin kaygılarını azaltmadaki etkilerini açıklamak için aşağıdaki mekanizmalar öne sürülmektedir (Chong ve Ching, 2018).

Destek ve rehberlik sağlar. E-mentorlar, mentilere mesleki gelişimleri ve kariyer hedefleri doğrultusunda destek ve rehberlik sağlayabilirler. Bu, mentilerin kaygılarını azaltmaya yardımcı olabilir. Örneğin, bir yeni öğretmen, sınıf yönetimi konusunda endişe duyuyorsa, e-mentorundan sınıf yönetiminde etkili olmanın yolları hakkında tavsiye alabilir. E-mentor, öğretmene yeni beceriler öğretebilir, zorluklarla başa çıkmada ona destek verebilir ve öğretmenin güvenini artırmasına yardımcı olabilir.

Paylaşım ve öğrenme ortamı sunar. E-mentorluk, mentilerin meslektaşlarıyla deneyimlerini paylaşma ve öğrenme fırsatı sunar. Bu, mentilerin yalnızlık ve izolasyon duygularını azaltmaya ve mesleki güvenlerini artırmaya yardımcı olabilir. Örneğin, bir deneyimli öğretmen, kariyerinde bir sonraki adıma geçmek istiyor ancak nasıl ilerleyeceğini bilmiyorsa, e-mentorundan kariyer hedeflerine ulaşmak için nasıl bir yol haritası çizebileceği hakkında tavsiye alabilir. E-mentor, öğretmenin deneyimlerini değerlendirmesine, kariyer hedeflerini belirlemesine ve bu hedeflere ulaşmak için bir plan geliştirmesine yardımcı olabilir.

Özerklik ve esneklik sağlar. E-mentorluk, mentilere kendi öğrenme ihtiyaçlarını ve hızlarını belirleme esnekliği sunar. Bu, mentilerin kaygılarını azaltmaya yardımcı olabilir. Örneğin, bir öğretmen, kronik bir sağlık sorunuyla mücadele ediyorsa, e-mentorundan bu sorunun mesleki yaşamını nasıl etkilediği hakkında konuşma fırsatı bulabilir. E-mentor, öğretmenin stres ve kaygısını azaltmasına yardımcı olabilir ve öğretmenin mesleki yaşamını sürdürmesine yardımcı olacak stratejiler geliştirebilir.

E-Koçluk Kavramı

E-koçluk, geleneksel koçluk yöntemlerinin internet üzerinden uygulanmasını ifade eden bir kavramdır. Virtual koçluk, uzaktan koçluk ve online koçluk gibi farklı isimlerle de bilinir. Bu yöntemde koç ve koçluk alan kişi, yüz yüze görüşmek yerine e-posta, görüntülü görüşme, anlık

mesajlaşma platformları ve diğer çevrimiçi araçlar aracılığıyla iletişim kurarlar (Geissler H ve diğerleri, 2014).

E-Koçluk ve E-Mentorluk Arasındaki Farklar ve Benzerlikler

E-Mentorluk ve e-koçluk, öğretmenlerin mesleki gelişimine destek olabilecek potansiyel çözümler sunar. Bu yöntemler, yüz yüze mentorluk uygulamalarındaki zorlukları aşarak, öğretmenlere daha esnek ve etkili bir destek sağlama imkânı tanır.

E-Koçluk, uzaktan veya online olarak gerçekleştirilen bir koçluk sürecini ifade eder. Teknoloji aracılığıyla gerçekleştirilen bu süreç, öğretmenlere kişisel gelişimlerine odaklanmaları için etkili bir destek sunar (Geissler ve diğerleri, 2014).

Öğretmenlik mesleği, toplumun geleceğini şekillendiren kritik bir rol oynar. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki gelişimleri ve kişisel refahları büyük önem taşır. E-Mentorluk ve e-koçluk, modern eğitim ortamlarında öğretmenlere yönelik sunulan yenilikçi çözümler arasında yer alır ve öğretmenlerin mesleki kaygılarını azaltmada etkili bir rol oynayabilir. Bu bağlamda, öğretmenlere düzenli olarak e-mentorluk ve e-koçluk programları sunarak, kaygı düzeylerini en aza indirme ve daha sağlıklı öğrenme ortamları yaratma hedefiyle bu yöntemlerin uygulanması önerilebilir.

E-mentorluk konusunda, literatürde yapılan çalışmalar, uzaktan mentorluk süreçlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine önemli katkılarda bulunduğunu göstermektedir (Watson, 2006). Jones ve arkadaşları (2018) çalışması, e-mentorluk sayesinde öğretmenlerin sınıf içi zorlukları daha etkili bir şekilde ele aldığını ve bu sürecin öğrenci başarısını artırdığını ortaya koymaktadır. E-koçluk alanında yapılan araştırmalar da benzer şekilde olumlu sonuçlar göstermektedir. Johnson ve diğerleri (2019), öğretmenlere yönelik uygulanan e-koçluk programlarının, öğretmenlerin stresle başa çıkma becerilerini güçlendirdiğini ve sınıf yönetimi konusunda öz güvenlerini artırdığını belirtmektedir. Bu çalışmalar, e-mentorluk ve e-koçluğun öğretmenlerin mesleki kaygılarına olumlu etkiler sağlayabileceğini göstermekle birlikte,

literatürdeki boşlukları doldurmak ve daha kapsamlı bir perspektif sunmak için daha fazla araştırmanın gerekliliğini vurgular.

Bölüm 3

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın türü, araştırma grubu, veri toplama araçlarının oluşturulması ve uygulama süreci aşamalarına yer verilmiştir.

Araştırmanın Türü

Araştırma nitel araştırma modeli olan fenomenolojik çalışma deseninde yürütülmüştür. Nitel araştırma, bir konuyu daha derinlemesine anlamak ve olayları, insanları veya süreçleri daha kapsamlı bir şekilde keşfetmek için kullanılan bir araştırma türüdür. Bu yaklaşım, genellikle nicel verilerin ötesine geçerek, insan davranışlarını, deneyimleri, motivasyonları ve algıları anlamak için kullanılır (Creswell, 2021). Ayrıca nitel araştırmalar beklenmedik durumlar karşısında araştırmacıya araştırma sürecinde değişiklik yapma özgürlüğünü verir, esneklik sağlar (Patton, 2002).

Fenomenolojik desende ise araştırmacı bireylerin iç dünyalarında yaşadığı, hissettiği öznel deneyimleri anlamak için katılımcılarla etkileşim halindedir. İnsan davranışı ve sosyal olayların karmaşıklığını analiz edebilmek ve derinlemesine anlayabilmek için iyi bir yöntemdir (Karasar, 2022).

Bu araştırmada da fizik öğretmeni ve fizik öğretmen adaylarının görüşlerinin derinlemesine araştırılması amaçlandığı için nitel araştırma modeli olan fenomenolojik çalışma deseni tercih edilmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 20 fizik öğretmeni ve 10 fizik öğretmen adayı oluşturmaktadır. Araştırmaya 10 fizik öğretmeni devlet okullarından, 10 fizik öğretmeni ise özel okullardan katılmıştır. 10 fizik öğretmeni adayı ise eğitim fakültesi öğrencilerinden seçilmiştir. Fizik öğretmen adaylarında öğretmenlik uygulaması dersini almış olmaları şartı aranmıştır. Böylece fizik öğretmen adaylarının hem

mesleki anlamda birçok temel dersi tamamlamış, hem de okul ve sınıf ortamında bulunma deneyimlerinin olması amaçlanmıştır. Çalışmada, ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme tekniklerini içeren amaçlı örnekleme yöntemini kullandı. Amaçlı örnekleme, derinlemesine incelemeyi gerektiren durumların öncelikli olarak seçilmesine izin verirken, maksimum çeşitlilik örnekleme farklı bakış açılarına sahip bireylerin temsilini sağlamak için küçük bir örnekleme çalışır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Ölçüt örneklemede ise belirli niteliklere sahip bireyler, olaylar, nesnelere veya durumlar seçilir (Büyüköztürk ve diğerleri., 2014). Ölçüt örneklemede popülasyonu oluşturan bireylerden belli bir niteliği taşıyanların seçilmesi amaçlanır (Yağar, & Dökme, 2018). Katılımcıların belirlenmesi sürecinde cinsiyet ve kıdem gibi değişkenler göz önünde bulundurularak çeşitlilik sağlanmıştır. Bu çalışmada çalışma grubu seçilirken belirlenen ölçüt, çalışmanın amaçlarına da uygun olarak belirlenen öğretmenlerin mesleki tecrübe yılı olmuştur. Buna göre 0-3 yıllar arasında ve 3 yıl ve üstü olarak iki kategoride ölçütler belirlenmiştir. Tablo 1 de araştırma grubuna katılan fizik öğretmenlerinin okul türleri ve öğretmen sayılarının dağılımları verilmiştir. Ayrıca 0-3 yıllık ve 3 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olan fizik öğretmenlerinin dağılımı da Tablo'1 de verilmiştir.

Tablo 1

Araştırma Grubuna Dahil Edilen Okul Türleri ve Fizik Öğretmeni Sayıları

Lise Türleri	Öğretmen Sayısı	0-3 Yıllık Tecrübeye	3 Yıl ve Üstü
		Sahip Öğretmenler	Tecrübeye Sahip Öğretmenler
Devlet Anadolu Lisesi	8	5	3
Özel Anadolu Lisesi	9	4	5
Devlet Fen Lisesi	2	0	2
Özel Fen Lisesi	1	1	0

Türkiye’de 3 farklı devlet üniversitesinde öğrenim gören 4. sınıf öğrencilerden 10 fizik öğretmeni adayı seçilerek veriler alınmıştır.

Araştırma grubuna katılan fizik öğretmeni ve fizik öğretmen adaylarının cinsiyet ve eğitim seviyesi değişkenlerine göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Araştırma Grubundaki Fizik Öğretmeni ve Adaylarının Cinsiyet ve Eğitim Değişkenlerine Göre Dağılımı

Görev	Cinsiyet		Eğitim Durumu	
	Kadın	Erkek	Lisans	Lisansüstü
Fizik Öğretmeni	14	6	18	2
Fizik Öğretmen Adayı	6	4		

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın ilk aşamasında fizik öğretmenlerinin ve fizik öğretmen adaylarının mesleki gelişim kaygılarını belirlemeye, e-mentorluk ve e-koçluk hakkındaki görüşlerini almaya yönelik olarak hazırlanan görüş formları kullanılmıştır. İkinci aşamada ise görüş formlarından elde edilen veriler hakkında daha derinlemesine bilgi edinmek için yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır.

Görüş Formları

Bu formlar araştırma grubunda yer alan fizik öğretmenlerinin ve fizik öğretmen adaylarının alt problem başlıkları çerçevesinde mesleki gelişimlerine yönelik yaşadıkları kaygılarını ve e-mentorluk ve e-koçluk hakkındaki görüşlerini belirlemek üzere tasarlanmıştır. Görüş formlarının oluşturulması üç aşamada gerçekleştirildi: İlk aşama soruların hazırlanması için alanyazının taranması ve soruların hazırlanması. İkinci aşama oluşturulan soruların içerik

ve dil uygunluğu için uzman görüşlerine sunulması. Son aşama ise içerik, dil ve anlaşılabilirlik ve uygulama süresinin belirlenmesi gibi amaçlarla pilot uygulamasının gerçekleştirilmesi.

Fizik öğretmenleri için hazırlanan görüş formunun ilk 5 sorusu demografik veriler için ayrılmış, son 6 sorusu ise e-mentorluk ve e-koçluk için görüş belirlemeye yönelik sorulara ayrılmıştır. Kalan sorular ise mesleki gelişim kaygılarına yönelik veri toplamayı amaçlayan açık uçlu sorulardan oluşmuştur (EK-1). Fizik öğretmen adayları için hazırlanan görüş formu da benzer yapıda oluşturulmuştur. Ancak bu grup henüz mesleklerini icra edemedikleri için açık uçlu soru sayısı ve içeriği diğer formdan farklılık göstermektedir (EK-2). Görüş formları fizik öğretmen adaylarına ve fizik öğretmenlerine çevrimiçi ortamda sunulmuştur.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formları

Yarı yapılandırılmış görüşme formları, fizik öğretmenlerinin ve fizik öğretmen adaylarının kaygılarını ve bu kaygıları etkileyen faktörleri daha detaylı bir şekilde değerlendirebilmek için kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme, araştırmacının önceden belirlenmiş soruları sormasına olanak tanırken, aynı zamanda katılımcıların da konuyla ilgili görüşlerini özgürce ifade etmelerine olanak tanır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014). Bu sayede araştırmacı, hem standardize bir veri toplama yöntemi kullanmış hem de açık uçlu sorular aracılığıyla katılımcıların bakış açılarını derinlemesine anlayabilmiştir. Soruların hazırlanmasında, Biklen (1992), Brookfield (1992) ve Patton (2002) tarafından önerilen açık uçlu, odaklı, yönlendirmeyen, çok yönlü soruların yanı sıra kolay anlaşılır ve mantıklı bir sıra içeren sorular kullanıldı.

Sorular hazırlanırken hem alt problemlerin cevapları arandı hem de görüş formlarından elde edilen verilere yönelik daha detaylı cevaplara ulaşılmaya çalışıldı. Katılımcılardan derinlemesine bilgi almak için standart cevaplar yerine açık uçlu sorular tercih edildi ve farklı ifade biçimlerini yakalamak amacıyla sondaj yani derinlemesine bilgi alınabilecek sorular da eklendi. Dil ve içerik uygunluğu için uzman görüşleri alınarak, pilot uygulaması yapıldı. Yarı

yapılandırılmış görüş formuna son şekli verilerek fizik öğretmenleri için 10 açık uçlu soru, fizik öğretmen adayları için 8 açık uçlu soru hazırlandı.

Yarı yapılandırılmış görüşmeler, devlet ve özel liselerde görev yapan 20 öğretmen ile çevrim içi ortamda yapılmıştır. Öğretmen görüşmelerinin ortalama süresi 22,32 dakika, öğretmen adayları ile yapılan görüşme ise 18,2 dakika sürmüştür. Görüşmelerin tamamı MS Word belgesine aktarıldıktan sonra katılımcılardan onay alınmıştır. Katılımcı teyidi sonrasında analiz aşamasına geçilmiştir. Fizik öğretmen adayları ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yine çevrim içi ortamda gerçekleştirilip görüşmeler yazıya aktarılmıştır.

Geçerlilik ve Güvenilirlik

İlgili literatür incelenerek sorular hazırlanmış ve iki alan uzmanı ile görüşmeler yapılmıştır. İçerik ve dil açısından uygunluk konusunda eğitim kurumlarında çalışan 2 uzmanın görüşü alınmıştır. Uzmanlardan gelen cevapların değerlendirilmesi sonucu bazı soruların çıkarılmasına karar verilerek görüş formuna son şekli verilmiştir. Aşağıda uzmanlar tarafından görüş formundan çıkartılması önerilen sorular verilmiştir:

“Mezun olduğunuz üniversitenin adı”

“Mezun olduğunuz fakülte”

“Okuduğunuz okul sizleri çalışma hayatına hazırladı mı?”

“Görev yaptığınız şehir mesleki gelişiminize nasıl katkı sağladı?”

Uzman görüşleri bu soruların Türkiye'deki çeşitli okul ve illeri birbirleri ile kıyaslama içerdikleri için görüş formunda kullanılmamaları yönünde olmuştur. Uzmanlardan alınan dönütler paralel sonuçlar yansıtmaktadır.

Uzman görüşlerine göre son şekli verilen görüş formları pilot uygulama aşamasında uygulanmıştır. Araştırmaya dahil olmayacak 2 öğretmen ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Gelen dönütler doğrultusunda anlaşılmayan sorular öneriler doğrultusunda yeniden

yazılmıştır. Veri aracının ortalama uygulama süresi hakkında da bilgi sahibi olunmuştur. Öneriler doğrultusunda son şekli verilen veri toplama araçları araştırmada kullanılmıştır.

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşmelerin uygulama sürecinde uygulama süresinin iyi belirlenmesi, katılımcılara herhangi bir yönlendirme yapılmaması ve katılımcılardan görüşlerini teyit etmeleri istenmesi gibi stratejilerin kullanılması da araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğine katkı sağlamıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın veri toplama sürecinde elde edilen verilerin analizinde, metin verilerinin niteliksel özelliklerini anlamak, ortak temaları ve desenleri belirlemek için içerik analizi kullanılmıştır. Olgubilim perspektifine göre, verilerin incelenmesi yaşantıların ve anlamların keşfedilmesine odaklanmıştır. Bu doğrultuda, verilerin anlamlandırılması ve temaların belirlenmesi amacıyla içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, metnin kodlamalar aracılığıyla daha küçük kategorilere ayrılarak sistematik bir şekilde özetlenmesini sağlayan bir tekniktir ve insanların veya grupların inançları, tutumları, değerleri ve düşünceleri gibi içeriklerin ortaya çıkarılmasına olanak tanır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014). Araştırma sonuçları, betimsel bir biçimde sunulmuştur. İçerik analizi süreci aşağıdaki adımları içermiştir:

Veri Hazırlığı önemlidir. Toplanan veriler, görüş formu ve görüşmelerden elde edilen transkriptler gibi, belirli bir formata dönüştürülmüş ve hazırlanmıştır.

Kodlama yapılmalıdır. Araştırmacının, verilerdeki anahtar kavramları veya özellikleri belirlemek için kodlama sürecine girmişlerdir. Bu kodlar, belirli konuları veya temaları temsil etmiştir.

Kategori oluşturulmalıdır. Kodlanmış veriler, kategorilere ayrılmış ve benzer temalar veya kavramlar bir araya getirilerek genel kategoriler oluşturulmuştur.

Analiz ve yorumlama son basamaktır. Kategorilere ayrılmış verilerin analizi yapılmış ve ortak desenler, eğilimler veya önemli bulgular belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin kaygıları, algıları ve deneyimleri hakkında derin bir anlayış sağlamıştır.

Fizik öğretmenlerine “Ö” kısaltması yapılarak belirtilmiş ve her katılımcıya bir sıra numarası verilmiştir (Tablo 3). Görüşler kod adlarıyla kategorize edildi ve bu şekilde direkt alıntılar yapıldı.

Tablo 3

Fizik Öğretmenlerine Ait Demografik Bilgiler ve Kodlama

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Kıdem
Ö1	52	Kadın	23
Ö2	29	Erkek	3
Ö3	42	Erkek	11
Ö4	39	Kadın	15
Ö5	30	Kadın	7
Ö6	29	Erkek	5
Ö7	25	Erkek	2
Ö8	25	Kadın	1
Ö9	26	Erkek	1
Ö10	27	Kadın	3

Aday öğretmenlere ise “AÖ” kısaltması yapılarak her bir katılımcıya bir sıra numarası verilmiştir. Aday öğretmenler devlet üniversitesi 4. Sınıf fizik eğitimi öğrencilerden oluşmaktadır.

Bölüm 4

Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde sırasıyla görüş formlarından ve yarı yapılandırılmış görüşme formlarından elde edilen verilerin içerik analizlerinden elde edilen bulgulara ve yorumlarına yer verilmiştir.

Fizik Öğretmen Adaylarının Görüş Formlarının Veri Analizlerine Yönelik Elde Edilen Bulgular ve Yorumları

“Gelecekte, bir öğretmen olarak kendinizden beklentileriniz nelerdir?” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Öğrencilere İlham Verme ve Destek Olma Odaklı Hedefler:

AÖ1: "Öğrencilerin hayatlarında fark yaratmaya odaklanmak istiyorum."

AÖ2: "Onlara ilham vermek, potansiyellerini keşfetmelerine ve gelişmelerine yardımcı olmak istiyorum."

AÖ3: "Öğrencilerin potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olmak ve onları ilgi alanlarına yönlendirerek kendilerini geliştirmelerine destek olmak da önemli hedeflerim arasında."

Öğrencilerle İletişim ve Öğrenme Tarzlarını Anlama:

AÖ4: "Öğrencilerle daha etkili iletişim kurabilme, onların farklı öğrenme tarzlarını anlayabilme ve buna uygun öğretim yöntemleri geliştirebilme becerisi kazanmak."

AÖ5: "Her bir öğrencinin bireysel ihtiyaçlarını anlamak ve onlara uygun öğrenme ortamları yaratmak."

Sürekli Gelişim ve Yenilikçilik:

AÖ6: "Sürekli olarak öğrenmeye ve gelişmeye açık olmak."

AÖ7: "Eğitim alanında her zaman yeni metodolojiler, teknolojik yenilikler ve öğrencilere daha iyi bir eğitim sunma yolları olabilir." "Kendimi sürekli olarak yenilemeye, mesleki

gelişimimi sürdürmeye ve öğrencilere daha etkili bir şekilde yardımcı olabilmek için çaba sarf etmeye önem veriyorum."

Öğrencilerin Başarısı ve Gelişimi Üzerine Odaklanma:

AÖ1: "Öğrencilerin farklı öğrenme tarzlarını anlamak ve her birine uygun destek sağlamak, onların potansiyellerini en üst düzeye çıkarmak adına önemli."

Bu ifadeler, öğretmenlik mesleğine duyulan saygı ve öğrencilere karşı duyulan sorumluluk ile şekillendirilmiş. Öğrencilere rehberlik etmek, onların potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olmak ve onları desteklemek, öğretmenlerin temel hedefleri arasında yer alıyor. Ayrıca, öğretmenlerin sürekli öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye açık olmaları, mesleki başarılarını artırmak için önemli bir unsurdur.

"Gelecekte, öğretmenlik meslek bilgisi bakımından kendinizi hangi alanlarda yeterli görüyorsunuz?" sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Yüksek Güven Düzeyi:

Bu ifadeler, öğretmenin kendine olan güvenini ve sahip olduğu bilgi birikimini vurgular. Öğretmen, uzmanlık alanındaki derin bilgiye ve eğitimine güven duyar.

Orta Güven Düzeyi:

Bu ifadeler, öğretmenin bilgi yeterliliğini orta düzeyde gördüğünü ifade eder. Yeterliliğin var olduğu ancak daha fazla geliştirme potansiyeli olduğu düşünülür.

Gelişmeye Açık ve İyimser Yaklaşım:

Bu ifadeler, öğretmenin kendini sürekli geliştirmeye açık olduğunu ve öğrenmeye istekli olduğunu gösterir. Yeni bilgiler edinmeye ve becerilerini artırmaya isteklidir.

Bilgi ve Öz Değerlendirme Dengesi:

Bu ifadeler, öğretmenin bilgi düzeyini genellikle olumlu değerlendirdiğini, ancak bazı zorluklarla karşılaşabileceğini belirtir. Bilgi konusundaki güven, bazen karmaşıklıkla mücadele etme ihtiyacını yansıtır.

“Mesleğinizin hayat standardınıza etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?”

Ekonomik, Sosyal vb.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Ekonomik Açıdan Zorluklar:

AÖ5: "Öğretmenlik mesleği maddi olarak bazı zorluklar içerebilir."

AÖ6: "Parasal olarak çok rahat olmam ama insanlarla etkileşimim iyi olabilir."

AÖ4: "Mesleğin ekonomik açıdan genellikle sınırlı gelir getirebileceğini ancak manevi tatmin açısından değerli olduğunu düşünüyorum."

"Öğretmenlik işi, ekonomik olarak bazen zorlayıcı olabiliyor."

Sosyal ve Manevi Tatmin:

AÖ2: "İnsanlarla etkileşim, öğrencilere yardım etme duygusu ve topluma katkı sağlama hissi çok değerli."

AÖ1: "Mesleğin insanlarla etkileşim ve öğrencilerin gelişimine katkı sağlamak gibi manevi tatmin de getirebilir."

AÖ3: "Sosyal açıdan insanlarla bağlantı kurmak keyifli."

Mesleğin Değerlendirilmesi:

AÖ8: "Mesleğin topluma katkı sağlama fırsatı, sosyal açıdan önemli bir etki."

AÖ9: "Öğretmenlik mesleği, istikrarlı bir iş olabilir."

AÖ10: "Öğretmenlik mesleği, kişisel tatmin ve anlam bulma açısından oldukça zengin bir deneyim sunabilir."

Genel olarak, öğretmenlik mesleğinin ekonomik açıdan bazı zorluklar içerdiği ancak sosyal ve manevi açıdan tatmin sağlayabileceği belirtiliyor. İnsanlarla etkileşim, öğrencilere yardım etme hissi ve topluma katkı sağlama duygusu, bu mesleği değerli kılan unsurlar arasında yer alıyor. Öğretmenlik, bazen ekonomik olarak zorlayıcı olabilir ancak kişisel tatmin ve topluma katkı sağlama fırsatı sunarak değerli bir meslek olarak görülüyor.

“Alan bilgisi yeterliliğiniz hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu görüş formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Tablo 4

Fizik Öğretmen Adaylarının Görüş Formuna Verdikleri Cevapların Dağılımı

Görev	Verilen Cevapların Teması	Aday Öğretmen Sayısı
Fizik Öğretmen Adayı	Belirsizlik ve Eksiklik Duygusu	4
	Sürekli Gelişme ve Öğretmen Baskısı	6

Belirsizlik ve Eksiklik Duygusu:

AÖ1: "Benim alan bilgim iyi değil."

AÖ2: "Konuları genellikle anlayabiliyorum ama bazen karışık olabiliyor."

Bu ifadeler, belirli konularda yetersizlik hissi veya eksiklik duygusunu yansıtıyor olabilir. Öğretmen, bazı durumlarda kendini eksik veya yeterli olmayan hissedebilir.

Sürekli Gelişme ve Öğrenme Baskısı:

AÖ3: "Ancak, her zaman öğrenmeye ve bilgimi geliştirmeye açığım çünkü eğitim alanında sürekli yeni gelişmeler ve yöntemler olabiliyor."

Bu ifade, sürekli gelişme ve öğrenme baskısının altını çiziyor olabilir. Öğretmen, değişen eğitim ortamında kendini güncel tutma zorunluluğunu hissediyor olabilir.

Bu ifadeler, öğretmenin bazı konularda belirsizlik veya eksiklik hissettiğini işaret ediyor olabilir. Genellikle bu tür duygular, kişinin kendini geliştirme yolunda çaba harcaması ve daha iyi bir öğretmen olma çabasıyla ilişkilendirilebilir. Kaygı, kişinin gelişimini sağlamak için bir itici güç olarak da görülebilir, çünkü bu tür duygular insanları daha fazla öğrenmeye ve kendini geliştirmeye yönlendirebilir. Bu durumda, kaygı, olumlu bir etki yaratarak öğretmenin kişisel ve profesyonel gelişimini teşvik edebilir.

“Arkadaşlarınızla iş birliği içinde olmanızın mesleki gelişiminize katkısı var mıdır? Açıklayınız.” sorusu görüş formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Farklı Bakış Açılarında Yararlanma:

AÖ1: "Arkadaşlarla iş birliği içinde olmak, farklı bakış açıları ve deneyimlerden faydalanmayı sağlar."

AÖ2: "Birlikte çalışmak, sorunları çözmekte ve yeni fikirler geliştirmekte yardımcı olabilir."

AÖ3: "Arkadaşlarla iş birliği, farklı perspektifler ve deneyimler, öğretme ve öğrenme süreçlerini zenginleştirebilir."

Mesleki Gelişim İçin Önem:

AÖ4: "Arkadaşlarla iş birliği, mesleki gelişim için önemli bir faktördür."

AÖ5: "Mesleki anlamda iş arkadaşları ile etkileşim, farklı bakış açıları ve deneyimleri paylaşmayı sağlar."

AÖ6: "Herkesin deneyimleri farklı olduğu için bir araya gelip birbirimizden öğrenebiliyoruz."

Birlikte Çalışmanın Getirdiği Kazanımlar:

AÖ7: "Birlikte fikir alışverişi yapmak, yardımlaşmak işleri daha iyi öğrenmeye yardımcı oluyor."

AÖ8: "Birlikte ders çalışmak, işte ilerlemeye yardımcı oluyor."

Bu ifadeler, arkadaşlarla iş birliği yapmanın öğretmenlik mesleğindeki önemini vurguluyor. Farklı bakış açılarından faydalanma, deneyimlerin paylaşımı ve birlikte çalışmanın, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağladığı belirtiliyor. Fikir alışverişi yapmak, sorunları çözmek ve birbirinden öğrenmek, öğretmenlerin pratiklerini zenginleştirmelerine yardımcı oluyor. Birlikte çalışmanın, meslektaşlar arasında dayanışma ve mesleki büyüme için önemli bir faktör olduğu vurgulanıyor.

“Mentorluk kavramı size ne ifade ediyor?” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Rehberlik ve Destek:

AÖ1: “Mentorluk, deneyimli bir kişinin daha az deneyime sahip olan birine rehberlik etmesi ve destek olması olarak tanımlanıyor.”

Mentor, mentinin gelişimine yardımcı olmak için deneyimlerini paylaşıyor ve tavsiyelerde bulunuyor.

Bilgi ve Deneyim Paylaşımı:

AÖ2: “Mentorluk, bilgi, deneyim ve öğütlerin paylaşımını içeriyor. Mentor, sahip olduğu bilgi ve deneyimleri menti ile paylaşarak onun öğrenme sürecine katkı sağlıyor.”

Bu ilişki, tecrübelerin aktarılması üzerine odaklanıyor ve bu sayede mentinin daha hızlı öğrenmesi amaçlanıyor.

Kişisel ve Mesleki Gelişim:

Mentorluk hem kişisel hem de mesleki gelişime katkıda bulunan bir süreç olarak tanımlanıyor.

AÖ3: “Mentorluk, tecrübeli birinin, deneyimi az olan birine destek olup öğüt verdiği özel bir ilişki demek. Mesela, iş hayatında ya da hayatta genel olarak daha az tecrübeye sahip biri, deneyimli birinin yol göstermesiyle daha hızlı öğrenebilir. Bu ilişki, tecrübelerin paylaşılması ve öğrencinin gelişmesine yardımcı olması üzerine kurulur.”

Bu ilişki, mentinin potansiyelini gerçekleştirmesine yardımcı oluyor ve her iki taraf için de değerli bir öğrenme ve büyüme fırsatı sunuyor.

Karşılıklı Güven ve İletişim:

Mentorluk ilişkisi, karşılıklı güvene dayalı bir etkileşim ve iletişim sürecini içeriyor.

Mentorun, mentiye yol gösterirken güvenilir bir rehber olarak rol aldığı ifade ediliyor.

AÖ4: “Mentorluk demek, birinin sana yol göstermesi, deneyimlerini paylaşması ve senin gelişimine destek olması demek. Yani bir nevi rehberlik, öğretmenlik gibi bir şey.”

Yardım ve Tavsiye:

Mentorluk, birinin yanında durup tavsiyelerde bulunma, yardımcı olma süreci olarak tanımlanıyor.

AÖ5: “Öğrencilere eğitim yolculuğunda destek olmak ve yollarına ışık tutmak, yol göstermek”

Tecrübeli biri, daha az tecrübeye sahip olan birine yardım ediyor ve onun gelişimine katkıda bulunuyor.

Mentorluk kavramının genel olarak bir rehberlik, destek ve deneyim paylaşımı süreci olarak algılandığını gösteriyor. Bu temalar, mentorluk ilişkisinin öğrenme ve gelişme odaklı olduğunu vurguluyor.

“Koçluk kavramı size ne ifade ediyor?” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

AÖ1: “İnsanların hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için bir rehberlik süreci. Ben, kişisel veya iş hayatındaki hedeflerime ulaşmak için bir koçla çalışabilirim. Bu, hedeflerimi belirleme, güçlü yönlerimi geliştirme ve zorlukları aşma konularında destek almak demek. Koçluk ilişkisi, birlikte çalıştığımız kişinin potansiyelini keşfetmesine, daha iyi bir versiyonunu bulmasına yardımcı olmamı sağlar.”

AÖ2: “Koçluk, birinin sana hedeflerine ulaşmada yardım ettiği özel bir destek sistemidir. Koçlar, senin güçlü yanlarını bulmada ve hedeflerine nasıl ulaşabileceğini keşfetmende yardımcı olur. Onlar sana sorular sorarlar, seni cesaretlendirirler ve kendi çözümlerini bulmada yardım ederler.”

AÖ3: “Koçluk benim için bir bireyin potansiyelini keşfetmesine ve hedeflerine ulaşmasına rehberlik etme sürecidir. Koçluk, kişinin güçlü yönlerini ortaya çıkarmaya odaklanır ve onlara odaklanarak, hedeflerini belirlemelerine ve bu hedeflere ulaşmak için adımlar atmalarına yardımcı olur.”

AÖ4: “Koçluk, senin hedeflerine ulaşmada yardımcı olan birinin varlığı demek. Sana destek olup, ne yapman gerektiğini anlamanda ve bu yolda ilerlemen için yönlendirme yapmaları demek. Yani bir nevi motivatör, rehber gibi düşünebilirsin.”

AÖ5: “Koçluk, birinin seni hedeflerine ulaşmana yardımcı olması demek. Mesela, bir spor takımının koçu gibi, senin güçlü yanlarını ortaya çıkarır, zayıf yanlarına destek olur ve hedeflerine ulaşman için sana rehberlik eder. Koçluk, senin potansiyelini keşfetmene yardım eder ve daha iyi bir versiyonuna dönüşmen için destek sunar.”

“Koçluk ile mentorluk kavramları arasındaki farkları biliyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

AÖ1: “Bir mentor, senin tecrübelerinden faydalanmanı sağlar, deneyimlerini paylaşır ve rehberlik eder. Koçluk ise daha çok hedeflere ulaşmada yardımcı olur, senin potansiyelini keşfetmende ve güçlü yönlerini geliştirmende destek olur. Mentor daha çok rehberlik ederken, koç daha çok ilerlemen için seni yönlendirir.”

AÖ2: “Tabii, koçluk ve mentorluk benzer ama biraz farklılar. Koçluk, daha çok belirli hedeflere ulaşmada yardımcı olmak için yapılan bir rehberlik türü. Özellikle kişisel gelişimde kullanılır, senin güçlü ve zayıf yönlerini bulmada yardımcı olur.”

AÖ3: “Koçluk daha çok senin hedeflerine odaklanır ve sana bu hedeflere nasıl ulaşabileceğini öğretmeye çalışır. Biraz daha yol gösterici, stratejik bir destek gibidir. Mentorluk ise daha çok bir büyük kardeş gibidir. Seninle kendi tecrübelerini paylaşır, senin gelişimin için tüyolar verir. Yani, mentorluk daha çok deneyim paylaşımı üzerine kurulmuş bir ilişkidir.”

AÖ4: “koçluk öğrenciye destek olan mentorluk ise yol gösteren olarak tanımlayabiliriz.”

“E-mentorluk ile e-koçluk kavramları arasındaki farkları biliyor musunuz? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

İletişim Tarzı:

E-mentorluk daha çok rehberlik ve paylaşıma dayalı bir iletişim tarzını benimserken, e-koçluk daha çok sorular sorma, rehberlik etme ve motivasyon sağlama üzerine odaklanır.

Süreç ve Zaman:

E-mentorluk genellikle uzun vadeli bir ilişkiye dayanırken, e-koçluk daha belirli bir sorun veya hedefe odaklanır ve daha kısa süreli bir süreç olabilir.

Kapsam:

E-mentorluk genellikle kariyer veya mesleki konuları kapsarken, e-koçluk daha geniş bir perspektife sahiptir ve kişisel gelişim, ilişkiler veya yaşam dengesini içerebilir.

“**Mesleki gelişiminize ilişkin olası kaygılarınız nelerdir?**” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Teknolojik İlerleme:

Hızlı teknolojik değişim, öğretim sürecinde yeni araçları ve yöntemleri entegre etme ihtiyacı yaratabilir. Bu değişikliklere hızla adapte olma endişesi, bazen öğrencilere en iyi eğitimi verme konusunda zorluklar yaratabilir.

AÖ1: “Teknolojik ilerlemeleri takip etme, öğrencilerin değişen ihtiyaçlarına cevap verebilme ve sürekli öğrenme sürecinde kalma gibi endişeler olabilir.”

Öğrenci İhtiyaçları:

Farklı öğrenci profilleri ve öğrenme stilleri, her bireye uygun eğitimi sağlama baskısı oluşturabilir. Bireysel ihtiyaçları karşılamada zorlanma endişesi, öğrencilere en etkili öğrenme deneyimini sunma konusunda kaygılara neden olabilir.

AÖ2: “Endişelerim arasında öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına uygun öğretme yöntemlerini bulma konusundaki zorluklar var. Ayrıca, eğitimdeki sürekli değişimler ve yeniliklerle ayak uydurmak da bazen baskı yaratabilir.”

AÖ3: “Öğrencilerin farklı öğrenme stilleri ve ihtiyaçları olabilir. Her öğrenciye en iyi eğitimi sağlama kaygısı, bazen bireysel öğrenci ihtiyaçlarına tam olarak cevap verememe endişesini doğurabilir.”

Öğretim Kalitesi:

Yeni konuları ve teknikleri öğretirken doğruluktan emin olma kaygısı, daha iyi bir öğretmen olma hedefiyle de beraberinde gelir. Bu endişeler, öğretim kalitesini artırmak için motivasyon kaynağı olabilir.

Sürekli Güncel Kalma:

Mesleki alanda geri kalmak, özellikle yeni öğretim yöntemleri veya teknolojik gelişmeler hakkında güncel kalmakta zorlanma kaygısı, öğrencilere en iyi eğitimi verme hedefine ulaşmayı engelleyebilir.

AÖ4: “Belki de en büyük kaygım, sürekli güncel kalmak. Mesleğimdeki yenilikleri takip etmek ve öğrencilere en iyi şekilde yardımcı olacak bilgileri öğrenmek önemli. Bununla birlikte, zaman zaman öğrencilerle bağlantı kurmakta veya onlara konuları anlatmakta zorlanabilirim. Bunlar benim önem verdiğim konular.”

AÖ7: “Mesleki olarak ilerlerken, bilgi ve becerilerimi yeterince geliştirebilir miyim acaba diye endişeleniyorum bazen. Yeni şeyler öğrenmek önemli ama bu süreçte geride kalmaktan da korkuyorum biraz.”

Yetersizlik ve İlerleme Kaygısı:

Yeterince iyi olamama endişesi, yeni şeyler öğrenirken hatalar yapma korkusu, öğretmenlerin sürekli gelişimini ve daha iyi olma arzusunu motive edebilir.

AÖ5: “Mesleki gelişimimle ilgili endişelendiğim şeylerden biri, sürekli değişen dünyada geri kalmak olabilir. Yani, yeni teknolojiler, yeni öğretim yöntemleri gibi konularda güncel kalmakta zorlanabilirim. Bu da beni öğrencilere en iyi eğitimi verme konusunda engelleyebilir.”

AÖ6: “Mesleki gelişimde kafamda bazı soru işaretleri var. Acaba yeterince iyi mi yapabiliyorum diye endişeleniyorum bazen. Yeni şeyler öğrenmek ve ilerlemek isterken yanlış yapmaktan korkuyorum. Ama bu kaygılar beni daha iyi olmaya teşvik ediyor.”

Bu kaygılar, sürekli öğrenme ve öğrencilere en iyi eğitimi sağlama arzusuyla birlikte öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunabilir. Bu endişeler, kişisel ve profesyonel olarak gelişme konusunda güçlendirici olabilir.

Mesleki gelişim sürecinde karşılaştıkları muhtemel kaygılar, eğitim ortamındaki değişen dinamiklere, öğrenci çeşitliliğine ve teknolojideki hızlı ilerlemelere bağlı olarak çeşitlilik gösterir. Bu kaygılar, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine odaklanırken ortaya çıkar. Bu kaygılar arasında teknolojik gelişmelere ayak uydurma endişesi, öğrenci ihtiyaçlarına odaklanma zorluğu, öğretim kalitesi ve kişisel yetersizlik hissi yer alır. Bu durum, öğretmenlerin içinde bulunduğu ortamda kendilerini sürekli geliştirmeye ve öğrencilere daha iyi bir eğitim sunmaya yönlendirir.

Öğretmenlerin mesleki gelişim sürecindeki birinci endişesi, teknolojinin hızlı ilerlemesi ve bunun eğitim ortamına etkisidir. Yeni araçları ve öğretim yöntemlerini hızla benimseme gerekliliği, öğretmenler arasında belirsizlik yaratabilir. Bu durum, öğretmenlerin öğrencilere en uygun eğitimi sunmada zaman zaman zorlanmalarına neden olabilir.

İkinci endişe, öğrenci çeşitliliği ve öğrenme stilleridir. Farklı öğrenci profilleri ve ihtiyaçları, öğretmenlerin her bireyin öğrenme sürecini en iyi şekilde destekleme baskısı hissetmelerine yol açabilir. Bu durum, öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlara uygun öğretim yaklaşımları geliştirmelerinde bazı zorluklar yaşayabilecekleri kaygısını artırabilir.

Üçüncüsü, öğretim kalitesi ile ilgili endişelerdir. Yeni konuları ve teknikleri doğru bir şekilde öğretme gerekliliği, öğretmenlerin daha iyi bir eğitimci olma hedefiyle birlikte bazı endişelere yol açabilir. Bu durum, öğretmenlerin öğrencilere en etkili öğrenme deneyimini sunma hedefine odaklanarak kendilerini sürekli yenileme çabalarını artırabilir.

Dördüncüsü, sürekli güncel kalma kaygısıdır. Eğitimdeki yeni metodolojiler veya teknolojik gelişmeler hakkında güncel kalmakta zorlanma, öğretmenlerin öğrencilere en kaliteli eğitimi verme hedefine ulaşmak konusunda bazı endişeler yaşamalarına neden olabilir.

Son olarak, kişisel yetersizlik hissi ve gelişme kaygısı da önemlidir. Yeterince iyi olamama endişesi ve hata yapma korkusu, öğretmenlerin sürekli öğrenme ve kişisel gelişimlerini motive etme konusunda etkili bir itici güç haline gelebilir.

Bu kaygılar, öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerini yönlendirirken, aynı zamanda öğrencilere daha iyi bir eğitim sunma konusundaki kararlılıklarını ve arzularını güçlendirebilir. Bu endişeler, öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkıda bulunurken, aynı zamanda eğitim sistemlerinin öğretmenlere destek sağlama gerekliliğini vurgular. Bu tür kaygılar, öğretmenlerin sürekli öğrenme, kendini geliştirme ve öğrencilere daha iyi bir gelecek sağlama konusundaki kararlılıklarını destekleyen güçlendirici faktörler olarak değerlendirilebilir.

Fizik Öğretmenlerinin Görüş Formlarının Veri Analizlerine Yönelik Elde Edilen Bulgular ve Yorumları

“Bir öğretmen olarak kendinizden beklentileriniz nelerdir? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

İyi İletişim:

Öğretmenler, öğrencilerle iyi iletişim kurma üzerine vurgu yaparak, onların dünyasını anlamak, derslerde ve dışında iletişimde bulunmak istediklerini belirtiyorlar.

Ö3: “Öğrencilerle İyi İletişim, İlk kural budur benim için. Öğrencilerle iyi anlaşmak, onların dünyasını anlamak. Hem derslerde hem de dışında, bir sıkıntılarını var mı diye ilgilenmek.

Dersleri Eğlenceli ve Anlaşılır Kılma:

Dersleri çekici ve anlaşılır yapma isteği öğretmenlerin ortak beklentilerinden biridir. Öğrencilere "Aha!" anları yaşatmayı hedeflemekteler.

Ö4: “Dersleri çekici kılmak, öğrencilerin ilgisini çekmek önemli. Bir konuyu anlatırken onların gözlerindeki o "Aha!" ışığını görmek çok güzel.”

Sürekli Kendini Geliştirme:

Öğretmenler, sürekli öğrenme ve gelişme konusunda önemli bir sorumluluk hissetmektedirler. Yeni öğretim metotlarına, teknolojiye ve eğitim trendlerine ayak uydurma konusuna vurgu yapmaktadırlar.

Ö2: “Bu işte durmak yok, sürekli öğrenmek, gelişmek gerekiyor. Yeni öğretim metotları, teknoloji olayları, hepsine ayak uydurmak lazım.”

Adil ve Saygılı Davranış:

Her öğrencinin farklı olduğunu kabul ederek adil davranma, saygı gösterme ve eşit şartlarda öğrenme hakkına saygı duyma öğretmenlerin temel prensipleri arasında yer alıyor.

Ö5: “Her öğrencinin farklı, bu doğru. Ama adil olmak da önemli. Herkesin eşit şartlarda öğrenme hakkı olduğunu düşünüyorum.”

Öğrencilere Güven Aşılama:

Öğrencilere güven aşılama ve onların potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olmak, öğretmenlerin öğrenci odaklı bir tutum benimsemelerinin bir yansımasıdır.

Ö6: “Öğrencilere güven vermek, onların potansiyelini keşfetmelerine yardımcı olmak önemli. "Sen bunu başarabilirsin!" demek, onların özgüvenini artırır.”

Velilerle İyi İletişim:

Velilerle iyi iletişim kurma ve iş birliği yapma, öğrencilerin başarısını destekleme konuları öğretmenlerin sorumlulukları arasında bulunmaktadır.

Ö7: “Velilerle açık bir iletişim kurmak önemli. Onlarla iş birliği yapmak, öğrencinin başarısını desteklemek için önemli bir unsur.”

Stresle Başa Çıkma:

Öğretmenler, zaman zaman yorucu olabilen bir işle uğraştıklarının farkındadırlar. Bu nedenle stresle başa çıkma becerisi ve öğrencilere iyi bir örnek olma önemli beklentiler arasındadır.

Ö7: “Bu iş bazen yorucu olabiliyor. Stresle başa çıkabilmek, sakin kalmak, öğrencilere iyi bir örnek olmak lazım.”

Öğrencilere Sevgi ve Saygı Gösterme:

En önemli beklentilerden biri de öğrencilere sevgi ve saygı göstermek. Bu, öğrencilerle olumlu bir ilişki kurma ve güven ortamı oluşturma amacını yansıtmaktadır.

Ö8: “En önemlisi belki de bu. Öğrencilere sevgi ve saygı göstermek, onların da size aynı şekilde yaklaşmasını sağlar.”

Sürekli Mesleki Gelişim:

Kendini sürekli olarak geliştirme arzusu, öğretmenlerin yeniliklere açık olma ve mesleki bilgilerini güncel tutma isteğini ifade eder.

Ö10: “Ben, öğretmen olarak kendimden, öğrencilere konuları anlatırken onları anlamalarını ve merak uyandırmamı bekliyorum. Aynı zamanda, her geçen gün bir şeyler öğrenmeye açık olmalıyım. Teknoloji konusunda da geri kalmamam gerekiyor, yani öğrenciler ne yapıyorsa ben de onu biraz kovalamalıyım. Bir de meslektaşlar ve velilerle iyi bir iletişim kurmaya özen göstermeliyim. Yani, her şeyden önce iyi bir öğretmen, sonra da iyi bir öğrenci olmalıyım.”

Öğrenci İhtiyaçlarına Duyarlılık:

Öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme, öğrenci merkezli bir yaklaşım benimseme arzusunu ifade eder.

Ö4: “Ben işte kendimden beklentilerimde, öğrencilere güzel öğretebilmek var tabii. Anlasınlar, öğrensinler istiyorum. Bir de işte derslerimi canlı ve ilginç tutmak önemli, sıkılmadan gelip dersime katılsınlar. Kendimi geliştirmeye de önem veririm, yeni şeyler öğrenip derslerime katabilmek için. Bir' de sabırlı olmak lazım, öğrenciler bazen biraz zorlu olabilir. Kısacası, işimi iyi yapmak ve öğrencilerin iyi yetişmesine katkı sağlamak istiyorum.”

“Beklentilerinize ne ölçüde ulaşabildiniz? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

İletişim ve İlişkiler:

Öğretmenler genellikle öğrencilerle iyi bir iletişim kurabildiklerini ifade etmişlerdir. Ancak zaman zaman ders yoğunluğu nedeniyle bu iletişimi sürdürmekte zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Ö3: “İletişim olayında genelde iyiyimdir. Öğrencilerle samimi bir ortamda bulunmayı seviyorum ve onlarla iyi anlaşıyorum. Ama bazen, belki de dersler çok yoğun olduğu için, dışarıya açılmıyorum gibi hissediyorum.”

Derslerin İlgi Çekiciliği:

Derslerin ilgi çekici kılınması konusunda bazı öğretmenler zorlanabildiklerini ifade etmişlerdir. Ancak bu konuda yapılan çabaların, öğrencilerin gözlerindeki ışığı görmelerine yardımcı olduğu vurgulanmıştır.

Ö7: “Dersleri ilgi çekici yapmak konusunda da bazen zorlanıyorum. Bir konuyu anlatırken, "Acaba bu çocuklar ne kadar anladı?" diye kendi kendime düşünüyorum. Fakat bazen öğrencilerin gözlerindeki ışık, bu zor anları unutturuyor.”

Sürekli Kendini Geliştirme:

Öğretmenler, sürekli öğrenmeye ve gelişmeye açık olduklarını belirtmişlerdir. Ancak iş yoğunluğu ve günlük koşuşturma, bu konuda istedikleri hızda ilerlemeyi zorlaştırabilmektedir.

Ö8: “Kendimi geliştirmek konusunda sürekli bir çaba içindeyim. Yeni şeyler öğrenmeyi, farklı yaklaşımları keşfetmeyi seviyorum. Ama işte, zaman zaman iş yoğunluğu ve günlük koşuşturmaca, bu konuda istediğim kadar hızlı ilerlememi zorlaştırabiliyor.”

Stresle Başa Çıkma:

Stresle başa çıkma konusunda öğretmenler zaman zaman zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Ancak bu zorlukların geçici olduğu ve yeni bir günle birlikte düzelebildiği vurgulanmıştır.

Ö9: “Beklentilerime genelde ulaşabiliyorum ama bazen işler sarpa sarabiliyor. Öğrencilerle iyi bir iletişim kurabiliyorum ama teknoloji konusunda daha iyi olmalıyım, biraz geriden geliyorum gibi hissediyorum. Ama her zaman öğrenmeye açık olmaya çalışıyorum. Meslektaşlar ve velilerle de genelde iyi anlaşıyorum ama tabii ki zaman zaman zor durumlar da yaşanabiliyor. Kısacası, hedeflere ulaşmak için çaba sarf ediyorum ama hala üzerinde çalışmam gereken noktalar var.”

Beklentilere Ulaşma:

Genel olarak, öğretmenler bekledikleri hedeflere ulaşabildiklerini düşündüklerini belirtmişlerdir. Ancak her öğrencinin farklı olduğu ve her zaman gelişmeye açık olunması gerektiği üzerinde durulmuştur.

Ö4: “Genelde beklediğim gibi gidiyor işte. Öğrencilerin çoğu dersleri anlıyor gibi, sorulara da cevap veriyorlar. Tabii bazen zorlandıkları konular oluyor, ama elimden geldiğince yardımcı oluyorum. Dersleri de eğlenceli tutmaya çalışıyorum, sıkılmadan gelip dinliyorlar gibi duruyorlar. Kendimi geliştirme konusunda da geri durmuyorum, yeni yöntemleri, materyalleri takip ediyorum. Yani genelde iyi gidiyor, tabii her zaman daha iyi olabiliriz ama şimdilik idare ediyoruz.”

Teknoloji Kullanımı:

Bazı öğretmenler teknoloji konusunda geride kaldıklarını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Ancak sürekli olarak öğrenmeye açık olma çabası içinde olduklarını belirtmişlerdir.

Ö6: “Beklentilerime genel olarak oldukça iyi bir şekilde ulaşabildiğimi düşünüyorum. Sürekli olarak mesleki gelişimime odaklanarak yeni öğretim yöntemleri ve teknolojik gelişmeleri takip ediyorum. Öğrenci ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım benimsiyor, ders içeriğini onlara

uygun hale getiriyorum. Adil ve saygılı davranışlar sergileyerek sınıf ortamında olumlu bir atmosfer sağlamaya çalışıyorum. Etkili iletişim, teknolojiyi etkin kullanım ve öğrenci motivasyonunu artırma konusundaki çabalarımın olumlu sonuçlar doğurduğunu gözlemliyorum. Velilerle iş birliği içinde olma konusunda da çaba gösteriyor ve düzenli iletişim kanallarını açık tutmaya özen gösteriyorum. Ancak her zaman gelişime açık olmaya devam ediyorum ve kendimi daha da ilerletmek için çaba sarf ediyorum.”

İş birliği ve İletişim:

Öğretmenler genel olarak meslektaşları ve velilerle iyi bir iletişim kurabildiklerini ifade etmişlerdir. Ancak zaman zaman zor durumlar yaşanabileceği ve daha fazla etkileşim olabileceği düşüncesi üzerinde durulmuştur.

Öğrenci Motivasyonu:

Öğrencilerin motivasyonunu artırma konusunda genel olarak başarılı olduklarını ifade eden öğretmenler, dönem iyi öğrencilerle çalışmanın bu başarıyı artırdığını belirtmişlerdir.

Ö2: “Beklentilerime genel olarak iyi bir şekilde ulaşıyorum diyebilirim. Öğrencilerle iletişim konusunda çoğunlukla başarılı oluyorum. Onların sorunlarına anlayışla yaklaşmaya çalışıyorum ve sınıf içinde pozitif bir atmosfer yaratmaya özen gösteriyorum. Kendimi geliştirmek için çaba sarf ediyorum, yeni eğitim metotlarını ve teknolojiyi sınıfta etkili bir şekilde kullanmaya özen gösteriyorum. Ancak, her zaman daha iyi olabileceğimi düşünüyorum. Daha fazla yenilik ve öğrenci merkezli yöntemlerle dersleri daha ilgi çekici hale getirmek istiyorum. İş birliği konusunda da gayret gösteriyorum, ancak her zaman daha fazla etkileşim olabilir düşüncesindeyim. Yani, genel olarak olumlu gidiyor, ama her zaman kendimi daha da geliştirmek için çaba harcamaya devam ediyorum.”

Bu metinler, öğretmenlerin sürekli gelişme, iletişim becerilerini güçlendirme ve öğrencilere etkili bir şekilde ulaşma çabalarını yansıtmaktadır. Öğretmenler, her gün bir öncekinden daha iyi olma amacıyla çaba sarf etmektedirler.

“Mesleğinizin hayat standartlarınıza etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?”

Ekonomik, Sosyal vb.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Tablo 5

Fizik Öğretmenlerinin Görüş Formuna Verdikleri Cevapların Dağılımı

Görev	Verilen Cevapların Teması	Öğretmen Sayısı
Fizik Öğretmeni	Aile ve Kişisel Tatmin	2
	Ekonomik Açıdan	10
	Sosyal Açıdan	4
	Mesleki Tatmin	2
	Teknoloji ve İletişim	1
	Genel Tatmin	1

Ekonomik Açıdan:

Olumlu görüşler: Sabit maaş, istikrarlı gelir, yaşam standartlarını iyileştiriyor.

Eleştiri: Bazıları maaşın yeterli olmadığını ifade ediyor.

Ö7: “Ekonomik açıdan, öğretmenlik genellikle kamu sektöründe istihdam edildiği için sabit bir maaşa dayalı bir meslek olabilir. Bu durum, bazı ekonomik zorluklarla karşılaşma riskini taşıyabilir. Ancak, bu durum bölgesel ve ülkeye özgü değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilir.”

Sosyal Açıdan:

Olumlu görüşler: Meslek toplumda saygı gören bir meslek olarak kabul ediliyor, öğrencilerle etkileşim ve sosyal tatmin.

Eleştiri: Çalışma koşulları ve öğrenci sayısının fazlalığı bazen zorlayıcı olabiliyor.

Ö1: “öğretmenlik mesleği toplumda saygı gören bir meslek olarak kabul edilir. Öğrencilerle etkileşim, topluluk içindeki önemli bir rol oynama ve eğitim sürecine katkı sağlama fırsatları, mesleğin sosyal tatmin açısından zenginleştirici olabilir.”

Genel Tatmin:

Olumlu görüşler: Mesleğin keyif verici olduğu, insanlarla iletişimi artırdığı ifade ediliyor.

Eleştiri: Maaşın bazıları için yetersiz olduğu belirtiliyor.

Ö3: “Mesleğimin hayat standartlarıma etkisi olumlu yönde. Devlet okulunda çalıştığım için istikrarlı bir gelirim var. Ekonomik anlamda bir sıkıntı yaşamıyorum. Ayrıca, öğrencilere bilgi aktarmak ve onların gelişimine katkıda bulunmak sosyal açıdan memnuniyet verici. Mesleğim, bilgi ve deneyimimi paylaşma fırsatı sağlayarak sosyal etkileşimimizi artırıyor.”

Teknoloji ve İletişim:

Bazıları teknolojik gelişmelere ayak uydurmakta zorlandıklarını belirtiyor.

Ö4: “Mesleğim benim için ekonomik olarak iyi bir yaşam standardı sağlıyor, ama sosyal olarak bazen teknolojik gelişmelerle başa çıkma konusunda zorlanabiliyorum. Yaşım nedeniyle öğrencilerle aramda bazen iletişim zorlukları yaşanabiliyor.”

Aile ve Kişisel Tatmin:

Aile memnuniyeti ve kişisel tatmin önemli bir tema olarak ortaya çıkıyor.

Ö8: “Ekonomik olarak niteliksiz bir işçi ile yakın maaş almak üzüyor Öğretmenliğe çevremde değer verilmiyor.”

“Bir öğretmen olarak kendinizden beklentileriniz nelerdir? Açıklayınız sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Öğrencilere Odaklanmak:

Her üç öğretmen de öğrencilerini anlamak, onların öğrenme tarzını çözmek ve dersleri daha etkili hale getirmek için çaba gösteriyor. Öğrencilere doğru bilgiyi aktarmak ve onları desteklemek öncelikleri arasında.

Ö10: “tüm öğrencilerime az da olsa bir şeyler katabilmek”

Ö2: “Benim için öncelik, her bir öğrencimi anlamak ve onların öğrenme tarzını çözmek. Her biri farklı, onları tanıdıkça dersleri daha etkili yapabilirim.”

İlgi Çekici Dersler Hazırlamak:

Öğretmenler, dersleri daha ilginç ve eğlenceli hale getirmeye çalışıyor. Bu, öğrencilerin dikkatini çekmek ve öğrenmeyi daha keyifli hale getirmek amacıyla yapılan bir çabadır.

Ö5: “Sıkıcı derslerle kimse bir yere varamaz. Ben her dersi biraz eğlenceli, biraz ilginç yapmaya çalışıyorum. Öğrencilerin dikkatini çekmek, öğrenmeyi de daha keyifli hale getirir.”

Ö4: “Ben kendimden, öğrencilere konuları anlatırken onları heyecanlandırmayı ve anlamalarını sağlamayı bekliyorum. Aynı zamanda, teknoloji konusundaki korkularımı aşarak daha fazla öğrenmeye çaba göstermeliyim. Bir de meslektaşarımla ve velilerle daha iyi iletişim kurmaya çalışmalıyım. Yani hem öğrencilere hem de kendime sürekli bir gelişim ve iletişim hedefliyorum.”

Sürekli Kendini Geliştirmek:

Eğitimde durmak yok, sürekli gelişmek gerekiyor. Öğretmenler, mesleklerindeki değişiklikleri takip ederek, yeni öğretim yöntemlerini öğrenerek ve teknolojiyi etkili bir şekilde kullanarak kendilerini geliştirmeye odaklanıyor.

Ö7: “Eğitimde durmak yok, sürekli gelişmeliyiz. Yeni öğretim yöntemlerini, teknolojileri ve pedagojik yaklaşımları takip etmek, sınıf içindeki etkileşimi güçlendirebilir.”

Ö8: “Benim için en önemli beklentim öğrencilere doğru bilgiyi doğru şekilde aktarmak. Onları anlamak ve desteklemek de çok önemli. Aynı zamanda, mesleki gelişimimi sürdürmek ve yeni öğretim metotlarını öğrenmek istiyorum. Bunu yaparken, öğrencilere ilham kaynağı olmak ve onlara sadece fiziksel değil, aynı zamanda yaşam becerileri konusunda da rehberlik etmek istiyorum.”

Adil Olmak:

Adil olmak, her öğrencinin eşit şartlarda öğrenme hakkına sahip olduğunu kabul etmek anlamına gelir. Öğretmenler, öğrencilere karşı adil, anlayışlı ve destekleyici olma hedefi taşıyor.

Ö5: “Kendimden beklentilerim, öğrencilerime karşı adil, anlayışlı ve destekleyici olmaktır. Sürekli olarak mesleki gelişimime odaklanarak ders içeriğini güncel tutmayı ve öğrencilere etkili bir şekilde iletmeyi amaçlıyorum. Ayrıca, öğrenci ihtiyaçlarına uygun öğretim stratejilerini geliştirmek ve teknolojiyi derslerimde etkili bir şekilde kullanmak için çaba gösteriyorum. İş birliği içinde çalışarak öğrencilerin başarısını artırmaya odaklanıyor ve velilerle düzenli iletişim kurarak öğrenci gelişimini destekliyorum.”

Stresle Başa Çıkmak:

Öğretmenlik yoğun bir meslek olduğundan, stresle başa çıkabilmek ve sakin kalmak önemlidir. Bu hem öğretmenin hem de öğrencilerin iyi bir örnek olmasını gerektirir.

Ö9: “Ben zaten kendimden fazla bir beklenti beklemem, yani normal işimi iyi yapayım yeter. Tabii daha iyi olmak, öğrencilere daha iyi şeyler öğretmek, kendimi geliştirmek isterim. Ama genelde işte, her şey normal gitsin, öğrenciler bir şeyler öğrensün yeter diyorum.”

İyi Bir İletişimci Olmak:

Velilerle, öğrencilerle ve meslektaşlarla iyi bir iletişim kurmak önemlidir. Sorunları konuşmak, fikirleri paylaşmak ve ortak hedeflere ulaşmak için iyi iletişim şarttır.

Bu temalar, bir öğretmenin sadece konuları anlatma üzerinde değil, aynı zamanda öğrencilere destek olma, etkili iletişim kurma ve sürekli gelişim sağlama konularında da sorumluluk taşıdığını göstermektedir.

“Kariyeriniz boyunca, öğrencilerinizle iletişim kurmada yaşadığınız zorluklar nelerdir? Açıklayınız.” sorusu görüş formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Farklı Öğrenme Stilleri:

Her öğrencinin farklı öğrenme stili ve hızı olduğu için sınıfta çeşitliliği yönetmek zorlayıcı olabilir.

Ö1: “yeni nesil sorulara alışmada zorlandık.”

İletişim Engelleri:

Dil bariyerleri, kültürel farklılıklar ve öğrenciler arasındaki iletişim engelleri, güvenilir bir ilişki kurmayı zorlaştırabilir.

Ö3: “Her öğrencinin farklı bir öğrenme stili ve hızı vardır. Sınıfta bu çeşitliliği yönetmek ve her öğrencinin ihtiyaçlarına uygun bir öğrenme deneyimi sunmak zaman zaman zorlu olabilir.”

Ö4: “Dil bariyerleri, kültürel farklılıklar veya öğrenciler arasındaki iletişim engelleri, etkili bir iletişimi zorlaştırabilir. Bu durum, öğrencilerle güvenilir bir ilişki kurma sürecini etkileyebilir.”

Motivasyon Sorunları:

Öğrenciler arasındaki motivasyon düzeyleri farklılık gösterdiği için, ilgisizlik veya motivasyon eksikliği ile başa çıkmak ek çaba gerektirebilir.

Ö5: “Öğrenciler arasında motivasyon düzeyleri farklılık gösterebilir. Bazı öğrencilerin derslere karşı ilgisizliği veya motivasyon eksikliği ile başa çıkmak, öğretmen olarak ek çaba gerektirebilir.”

Sınıf Yönetimi Zorlukları:

Disiplin sorunları veya öğrenciler arasındaki çatışmalar, etkili iletişimi engelleyebilir.

Ö6: “Sınıf içindeki disiplin sorunları veya öğrenciler arasındaki çatışmalar, etkili iletişimi engelleyebilir. Bu durum, sınıf içinde olumlu bir ortam sağlamak ve öğrenmeyi desteklemek için sınıf yönetimi becerilerini geliştirmeyi gerektirebilir.”

Aile ile İletişim:

Öğrenci aileleriyle iletişim, beklentiler, evdeki destek düzeyi ve iletişim tarzları gibi faktörlerden dolayı bazen zorlayıcı olabilir.

Ö10: “Bazı öğrenciler biraz sorunlu olabiliyor, iletişimde zorlanabiliyorum. Mesela derslere pek ilgi göstermeyenler ya da soruları pek sormayan tipler var. Onları motive etmek biraz uğraştırabiliyor. Bir de ailelerle iletişimde bazen sıkıntı oluyor, anlatmaya çalıştıkça bazen anlamıyorlar gibi geliyor.”

Teknoloji ve Yaş Farkı:

Teknoloji kullanımındaki farklılıklar ve öğrenci-öğretmen yaş farkı, iletişimi etkileyebilir.

Öğrenci Düzeyinde Farklılık:

Öğrenciler arasındaki bilgi seviyelerinin farklı olması, öğretmenin dersi dengeleme çabasını artırabilir.

Ö7: “Öğrencilerle iletişim bazen tricky olabiliyor. Her öğrencinin öğrenme tarzı farklı, bazen bir konuyu açıklarken herkesin aynı hızda kavraması zor oluyor. Kimisi hemen anlıyor, kimisi daha fazla açıklama istiyor. Ayrıca gençlerin bazen duygu durumları da değişken olabiliyor, o da iletişimi etkileyebiliyor. Bir yandan derse odaklanmaya çalışırken bir yandan da her öğrenciye adil ve anlayışlı olmak zor iş bazen.”

Ö8: “Bazı öğrenciler biraz sorunlu olabiliyor, iletişimde zorlanabiliyorum. Mesela derslere pek ilgi göstermeyenler ya da soruları pek sormayan tipler var. Onları motive etmek biraz uğraştırabiliyor. Bir de ailelerle iletişimde bazen sıkıntı oluyor, anlatmaya çalıştıkça bazen anlamıyorlar gibi geliyor.”

Genel Anlaşma ve İletişim Zorlukları:

Öğrencilerin anlamamaları, ilgisizlikleri veya sorunlu davranışları, öğretmenlerin iletişimde zorlanmasına neden olabilir.

Ö9: “İletişimde bazen işte şu anlamamışlar, bir türlü bağ kuramamışız oluyor. Bir' konuyu anlatıyorum sanırsın anladılar, sonra soru soruyorum bakıyorum, gözler falan boş boş. O zaman çakılırım işte, neyi anlamadıklarını çözmek zor olabiliyor. Bir' de gençlerin dertleri var tabii, bazen onlarla bağ kurmak da uğraştırabiliyor. Ama genelde anlaşıyoruz yani, sıkıntı yaşamıyorum çok.”

Bu zorluklarla başa çıkabilmek için öğretmenler, sürekli olarak kendilerini geliştirmeye çalışarak, öğrenci ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım benimsemeye çalışarak, iletişim becerilerini güçlendirerek ve çeşitli öğretim stratejilerini kullanarak çözüm aramaktadırlar.

“Meslektaşlarınızla iletişim kurarken yaşadığınız güçlükler var mıdır? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

İletişim Kopuklukları:

Yoğun iş programları, farklı ders saatleri ve binalarda çalışmak gibi faktörler, düzenli iletişimi zorlaştırabilir, iş birliği ve bilgi paylaşımını engelleyebilir.

Ö3: “Yoğun iş programları, farklı ders saatleri veya farklı binalarda çalışmak, meslektaşlar arasında düzenli iletişimi zorlaştırabilir. Bu, iş birliği ve bilgi paylaşımını engelleyebilir.”

Farklı Bakış Açıları:

Her öğretmenin kendi pedagojik yaklaşımları ve tercih ettiği ders materyalleri olabilir, bu da iş birliğini zorlaştırabilir.

Ö2: “Meslektaşlarla genelde sıkıntı yaşamam, ama bazen fikir ayrılıkları olabiliyor. Herkesin kendi yöntemleri var, bazen anlaşmak zaman alabiliyor. Ama genelde iş birliği yapabiliyoruz.”

İş Yükü ve Zaman Yönetimi:

Meslektaşlar arasında iş yükü farklılıkları ve zaman yönetimi zorlukları, planlamada ve ortak projelerde iş birliğinde sıkıntılara neden olabilir.

Ö1: “Genelde meslektaşlarımla iyi iletişim kuruyorum, ancak zaman zaman program çakışmaları veya ortak projelerdeki uyumsuzluklar gibi güçlüklerle karşılaşabiliyorum. İş yükü nedeniyle iletişimde gecikmeler yaşanabiliyor. Bu durumda, açık iletişim kanallarını kullanmak ve planlama konusunda daha dikkatli olmak önemli olabiliyor. Ancak genel olarak, iş birliği ve yardımlaşma ruhu çerçevesinde meslektaşlarımla etkili bir şekilde iletişim kurabiliyorum.”

Bürokratik Engeller:

Okul sistemlerindeki bürokratik süreçler ve kurallar, meslektaşlar arası iş birliğini zorlaştırabilir.

Ö4: “Okul sistemlerindeki bürokratik süreçler ve kurallar, meslektaşlar arası iş birliğini zorlaştırabilir. İletişim kanallarının karmaşıklığı ve resmi prosedürler, hızlı ve etkili bir iletişimi engelleyebilir.”

Farklı İhtiyaçlar ve Öncelikler:

Her öğretmenin farklı öğrenci grupları ve sınıf ihtiyaçları olabilir, bu da önceliklendirme ve kaynak dağılımı konusunda anlaşmazlıklara neden olabilir.

Ö5: “Her öğretmenin farklı öğrenci grupları ve sınıf ihtiyaçları olabilir. Bu durum, meslektaşlar arasında önceliklendirme ve kaynak dağılımı konusunda anlaşmazlıklara neden olabilir.”

Fikir Ayrılıkları:

Meslektaşlar arasında fikir ayrılıkları, yeni yöntemler veya konular hakkında fikir birliği sağlamayı zorlaştırabilir.

Ö6: “Bazen meslektaşlarla iletişimde, yeni yöntemler veya konular hakkında fikir birliği sağlamak zor olabiliyor. Herkesin kendi yöntemlerine ve düşüncelerine bağlı olduğu bir ortamda, bazen anlaşmazlıklar çıkabiliyor. Ama genelde iş birliği ve bilgi paylaşımı konusunda gayet yardımcı oluyoruz birbirimize.”

Teknolojiye Ayak Uydurmak:

Teknolojik gelişmeler konusunda geride kalmak, iletişimde bazen kopukluklara yol açabilir.

Ö1: “Meslektaşarımla iletişimde genellikle sorun yaşamıyorum, ancak teknolojik gelişmeler konusunda bazen geride kalabiliyorum. Onların hızına ayak uydurmak ve yeni yöntemleri öğrenmek bazen zorlayıcı olabiliyor. Ama genel olarak iş birliği yapabiliyoruz.”

Bu zorluklarla başa çıkabilmek için metinlerdeki öğretmenler, açık iletişim kanallarını kullanarak, farklı bakış açılarına saygı göstererek, iş birliği ve yardımlaşma ruhunu ön planda tutarak çözüm aramaya çalışmaktadırlar.

“İşbirlikçi çalışma ortamı olan bir öğretmenler odanız var mı? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

İşbirlikçi Ortam:

Öğretmenler odası, genellikle iş birliği ve dayanışma odaklı bir atmosfere sahiptir. Öğretmenler bir araya gelip fikir alışverişi yapmakta, bilgi ve deneyimlerini paylaşmaktadırlar.

Ö1: “okuldaki öğretmenler odası işbirlikçi bir çalışma ortamına sahiptir. Meslektaşarımla fikir alışverişi yapabilmek, kaynakları paylaşmak ve iş birliği içinde projeler yürütmek için bu ortamı etkili bir şekilde kullanıyoruz. Bu, öğretmenler arasında dayanışma ve profesyonel gelişim için önemli bir platform sağlıyor.”

Destek ve Yardımlaşma:

Öğretmenler, birbirlerine destek olma konusunda aktiftir. Sorun yaşandığında veya yardıma ihtiyaç duyulduğunda, meslektaşlar birbirlerine yardımcı olmaktadır.

Ö3: “Genelde kahve molalarında bir araya gelip fikir alışverişi yapıyoruz. Kimi zaman sorunları konuşup çözüm buluyoruz. Herkes kendi sınıfında usta olmasına rağmen, birbirimize destek olmaktan geri durmuyoruz. Güzel bir ekip çalışması ortamı işte.”

Ö4: “Orası tam bir paylaşım yuvası. İnsanlar birbirine destek oluyor, fikir alışverişi yapıyor, bilgi paylaşıyor. Herkes kendi sınıfında uyguladığı şahane öğretim yöntemlerini paylaşmış, diğer öğretmenlere ilham kaynağı oluyor.”

Fikir Alışverişi ve İlham:

Öğretmenler, kendi sınıflarında başarılı buldukları öğretim yöntemlerini paylaşarak diğerlerine ilham kaynağı olmaktadır. Fikir alışverişi, öğretmenler arasında yeni yaklaşımların keşfedilmesine olanak tanır.

Zaman Zorlukları:

Öğretmenler odasındaki iş birliği, herkesin kendi işine odaklanmak zorunda olduğu yoğun zamanlarda bazen kısıtlı kalabilmektedir. Ancak, gerektiğinde birbirlerine destek olmak ve bilgi paylaşımını sürdürmek önemlidir.

Ö9: “Ama iş birliği olayı biraz karışık. Kimisi kendi işine bakıyor, kimisi de sadece muhabbet ediyor. İşte arada bir araya gelip fikir alışverişi yapılıyor ama herkesin işi ayrı tabii. Yani, tam anlamıyla iş birliği ortamı da değil, ama muhabbet, çay, kahve falan var arada.”

Ö10: “Orada diğer öğretmenlerle bir araya gelip fikir alışverişi yapabiliyoruz. Ancak, herkesin kendi sınıfında yoğun olduğu zamanlarda pek çok öğretmen orada olmuyor. Yine de gerektiğinde birbirimize yardımcı oluyoruz ve tecrübelerimizi paylaşıyoruz.”

Güzel Ekip Çalışması:

Metinlerde geçen bir ortamda, öğretmenler arasında güzel bir ekip çalışması ruhu olduğu belirtilmektedir. Herkesin birbirine destek olduğu ve olumlu bir atmosferde çalıştığı vurgulanmaktadır.

Ö10: “Bizim öğretmenler odası biraz işbirlikçi bir atmosfere sahip. Genellikle öğrenci konularını, ders materyallerini veya etkinlik fikirlerini paylaşıyoruz. Aynı zamanda bazı öğretmen arkadaşlarla zaman zaman ders planları veya öğrenci yönetimi konularında yardımlaşabiliyoruz. Tabii ki herkes kendi işine bakıyor, ama birbirimize destek olmak için elimizden geleni yapıyoruz. Güzel bir ekip ruhu var diyebilirim”

Bu değerlendirmeler, bir okuldaki öğretmenler odasının profesyonel bir gelişim ve iş birliği platformu olarak işlev gördüğünü, öğretmenlerin birbirlerine duyduğu destek ve saygıyı vurgulamaktadır.

“Velilerle iletişimde yaşadığınız zorluklar var mıdır? Açıklayınız.” sorusu görüş formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Farklı Beklentiler ve İhtiyaçlar:

Velilerin öğrenci eğitimi konusundaki beklenti ve ihtiyaçları farklılık gösterebilir, bu da öğretmenin her veliyle eşit şekilde iletişim kurma konusunda zorluk yaşamasına neden olabilir.

Ö9: “Velilerin öğrencilerinin eğitimi konusundaki beklentileri ve ihtiyaçları farklılık gösterebilir. Bu durum, öğretmenin tüm velilere eşit şekilde yanıt verme veya her velinin beklentilerini karşılama konusunda zorluk yaşamasına neden olabilir.”

İletişim Eksikliği:

Yoğun iş programları veya iletişim kanallarındaki eksiklikler, velilerle etkili iletişimi zorlaştırabilir.

Ö10: “Velilerle etkili iletişim kurmak için zaman ve enerji harcamak önemlidir. Ancak, yoğun iş programları veya iletişim kanallarındaki eksiklikler, bu süreci zorlaştırabilir.”

Olumsuz Durumların İletişimi:

Olumsuz durumların (örneğin, akademik performans veya disiplin sorunları) velilere iletilmesi hassas olabilir ve açık ve yapıcı bir iletişim gerektirebilir.

Ö3: “Bazı durumlarda, öğrencinin akademik performansı, disiplin sorunları veya özel durumlar gibi olumsuz konuların velilere iletilmesi hassas olabilir. Bu durumda, açık ve yapıcı bir iletişim kurmak önemlidir.”

Fikir Ayrılıkları:

Velilerin çocukları hakkındaki beklenti ve bakış açıları farklılık gösterebilir, bu da iletişimde anlaşmazlıklara neden olabilir.

Ö4: “Velilerle iletişim bazen biraz sıkıntılı olabiliyor. Özellikle öğrencilerin performansı veya davranışları hakkında konuşurken duygusal tepkiler alabiliyorum. Her veli farklı beklentilere sahip olduğu için, herkesi memnun etmek zor olabiliyor. Ama genelde, açık iletişimle sorunları çözmeye çalışıyoruz birlikte.”

Ö5: “Veli işi biraz karmaşık olabiliyor bazen. Kimisi çocuğunu çok koruyor, her şeyde bir terslik buluyor. Kimisi de hiç umursamıyor, tamamı bana bırak diyor. Bir de işte toplu veli toplantıları falan var, herkesin beklentisi farklı oluyor. Bazı veliler de benimle aynı fikirde olmayabiliyor, onlarla anlaşmak da biraz zor olabiliyor. Ama genelde açık iletişimle hallediyoruz işte, anlayışlı olanlarla sorun yaşamıyoruz pek.”

Teknolojik Anlaşmazlıklar:

Teknolojik konularda anlaşmazlıklar yaşanabilir, özellikle yeni eğitim araçları veya yöntemleri hakkında bilgi verirken.

Ö1: “Velilerle iletişimde genellikle sorun yaşamam, ancak bazen teknolojik konularda anlaşmazlıklar olabiliyor. Onlara öğrencilerin eğitiminde kullanılan yeni araçlar hakkında bilgi verirken bazen karmaşık geliyor. Ayrıca, bazı durumlarda geleneksel öğretim yöntemleriyle ilgili beklentiler ile modern öğretim pratikleri arasında uyumsuzluk yaşayabiliyoruz.”

Duygusal Tepkiler:

Veliler, çocuklarının performansı veya davranışları hakkında duygusal tepkiler verebilir, bu da iletişimi karmaşık hale getirebilir.

Ö7: “Velilerle bazen anlaşmak zor olabiliyor. Mesela çocuklarının başarısız olmasını benim suçum olarak görüp sıkıntı çıkarabiliyorlar. Bir de bazen öğrencinin durumu hakkında gerçekçi olmayan beklentilere sahip oluyorlar. Onlara durumu anlatmak ve beklentileri dengelemek bir ara çaba gerektirebiliyor.”

Gerçekçi Olmayan Beklentiler:

Veliler, öğrencilerinin durumu hakkında gerçekçi olmayan beklentilere sahip olabilir, bu da öğretmenin durumu açıklamak ve beklentileri dengelemek için çaba sarf etmesini gerektirebilir.

Ö9: “Her velinin beklentisi farklı, bazen de öğrencinin durumu hakkında farklı bir perspektifi olabiliyorlar. Özellikle sınav dönemlerinde veya öğrencinin performansı konusunda bazı veliler daha hassas olabiliyor. Anlatmaya çalıştığımız konuları anlamakta bazen zorlanabiliyorlar. Ama genelde açık iletişimle sorunları konuşarak çözmeye çalışıyoruz. İyi bir iletişim kurmak önemli, her iki taraf da anlaşılır olmalı.”

Genel olarak, öğretmenler açık iletişim kanallarını kullanarak, iş birliği ve yardımlaşma ruhunu koruyarak, velilerle etkili bir iletişim kurma çabası içindedirler. Aynı zamanda, farklı beklentilere ve bakış açılarına saygı göstermek, sorunları açıkça konuşmak ve anlayışlı bir iletişim ortamı oluşturmak da önemlidir.

“İdarecilerinizle iletişimde yaşadığınız zorluklar var mıdır? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Anlaşılmaz Bürokrasi:

Okul idaresi ile iletişimde anlaşılması güç bürokratik prosedürlerle karşılaşma durumu. Bu durum öğretmenlerin işlerini yaparken zaman zaman karşılaştığı bir zorluktur.

Ö2: “Okul idaresiyle iletişimde bazen anlaşılması güç bürokratik prosedürlerle karşılaşabiliyoruz. İnsan “Şu işi daha basitleştiremez miydik?” diye düşünmeden edemiyor.”

Ö3: “İdarecilerle aramızda bazen bir takım iletişim sorunları oluyor tabii. Mesela benim istediğim bir şeyi onlar anlamayabiliyor veya tam tersi. İdareyle olan iletişimde biraz resmiyet var, o yüzden bazen isteklerimizi rahatça ifade etmekte sıkıntı yaşayabiliyoruz. Ama genelde iş birliği yapmaya çalışıyoruz, anlayışlı olmaya gayret ediyoruz. İdarecilere bir şey söylerken biraz dikkatli olmak gerekiyor, onun dışında normal iş ilişkileri gibi yani.”

Duygusal İletişim Eksikliği:

İdarecilerin duygusal bir boyutu yetersiz göstermesi durumu. Öğretmenler, duygusal destek ve anlayış beklerken, daha resmi bir iletişimle karşılaşabilirler.

Ö4: “Kimi zaman idareciler, öğrenci ve öğretmenlere karşı daha fazla empati gösterebilir. İletişimde biraz daha duygusal bir boyut olabilse, işler daha iyi yürüyebilir.”

Ö5: “İdarecilerle iletişimde bazen istediğim değişiklikleri ya da ihtiyaçları anlatmak biraz meşakkatli olabiliyor. Bir şeyleri değiştirmek veya yeni bir şey eklemek istediğimde, bazen prosedürler veya bütçe gibi nedenlerle sınırlamalarla karşılaşabiliyorum. Ama her şeye rağmen, anlayışlı bir şekilde konuşup fikirlerimi paylaşmaya çalışıyorum.”

Sık Sık Değişen Politikalar:

Yeni eğitim politikalarının sık sık değişmesi, öğretmenlerin sürekli adapte olma ihtiyacını doğurabilir. Bu durum öğretmenlerin kafa karışıklığına ve belirsizlik hissine neden olabilir.

Ö2: “Yeni eğitim politikaları, yönergeler veya kuralların sık sık değişmesi bazen kafa karışıklığına neden olabiliyor. Her seferinde adapte olmak da bir miktar zorlayıcı oluyor.”

Ö1: “İdarecilerle genelde iyi geçinirim, ama bazen yeni öğretim metotları veya teknolojik güncellemeler hakkında anlaşmazlıklar olabiliyor. Onların görmekte olduğu büyük resmi bazen benim daha pratiğe yönelik bakış açımdan ayırmak zor olabiliyor. Ama genelde iş birliği içinde çalışabiliyoruz.”

İletişim Kanallarındaki Aksaklıklar:

İdare ile etkili iletişim kurma arzusuna rağmen, iletişim kanallarındaki aksaklıkların mesajın tam olarak ulaşmasını engellemesi. Bu durum öğretmenlerin taleplerini ve düşüncelerini idareye aktarmada zorlanmasına neden olabilir.

Ö10: “İdare ile daha sık ve etkili bir şekilde iletişim kurabilme arzusundayız. Ancak, bazen bu iletişim kanallarındaki aksaklıklar, mesajın tam olarak ulaşmasını zorlaştırabiliyor.”

Karar Alma Süreçleri:

Özellikle önemli konularda karar alırken yeterince katılımcı bir süreç izlenmemesi. Bu durum, öğretmenlerin ve öğrencilerin ihtiyaçlarını tam olarak yansıtmayabilir.

Ö9: “Özellikle önemli konularda karar alırken bazen yeterince katılımcı bir süreç izlenmiyor gibi hissedebiliyoruz. Bu durum, öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçlarını tam olarak yansıtmayabilir.”

Bu zorluklar, öğretmenlerin okul yönetimiyle daha etkili bir iletişim kurma ve iş birliği içinde çalışma çabalarını vurgulamaktadır. Ayrıca, açık iletişim kanallarını kullanmak, duygusal anlayışı artırmak ve değişen politikalara uyum sağlamada esnek olmak gibi faktörler, bu zorlukların üstesinden gelmede yardımcı olabilir.

“Sınıf ortamında teknolojiyi hangi düzeyde kullanıyorsunuz? Açıklayınız.”

sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Teknolojinin Rolü:

Öğretmenler, sınıflarında teknoloji kullanarak dersleri daha ilginç ve etkileşimli hale getirmeye çalışıyorlar. Projeksiyon aletleri, slayt gösterileri, video izletme gibi araçları kullanarak öğrencilerin dikkatini çekmeyi amaçlıyorlar.

Ö2: “Şu teknoloji işleri, sınıfı daha renkli, daha etkileşimli hale getiriyor. Ben de elimden geldiğince bu teknoloji olaylarına ayak uyduruyorum.”

Ö5: “Projeksiyon aletim var mesela, derste slayt göstermek, video izletmek falan için kullanıyorum. Sanki biraz daha renk katsın diye, öğrencilerin ilgisini çeksın diye.”

Ö6: “Sınıf ortamında teknolojiyi etkili bir şekilde kullanmaya özen gösteriyorum. Akıllı tahtalar ve bilgisayarlar gibi teknolojik araçları derslerimde aktif bir şekilde kullanıyorum. Öğrencilere konseptleri görsel olarak anlatmak, interaktif öğrenme aktiviteleri düzenlemek ve çeşitli öğrenme kaynaklarına erişim sağlamak için teknolojiyi entegre ediyorum. Bu, öğrencilerin konuları daha iyi anlamalarına ve ilgi duymalarına katkı sağlıyor.”

İnternetin Kullanımı:

İnternet, öğretmenlerin araştırma yapma, farklı kaynaklardan bilgi edinme ve öğrencilerle paylaşmak istedikleri materyalleri bulma konusunda önemli bir araç olarak kullanılıyor.

Ö7: “Araştırma yapmak, farklı kaynaklardan bilgi almak açısından çok işime yarıyor. Öğrencilerle paylaşmak istediğim ilginç şeyleri bulmak, dersi daha ilgi çekici hale getiriyor.”

Öğrenci İletişimi:

Teknoloji, öğrencilere e-posta gönderme gibi araçlarla iletişim kurma ve öğrencilerin ödevlerini, takvimlerini hatırlatma gibi konularda öğretmenlere yardımcı oluyor.

Ö8: “Bazen öğrencilere ödevlerini, takvimleri hatırlatmaları için e-posta atıyorum. Hem benim işimi kolaylaştırıyor hem de öğrencilerin daha organize olmalarına yardımcı oluyor.”

Teknolojinin Sınırlamaları:

Bazı öğretmenler, teknolojinin tamamen eski yöntemleri değiştirmemesi gerektiğini ve klasik tahta gibi araçların hala işe yaradığını düşünüyorlar. Teknolojinin sadece dengeli bir şekilde kullanılması gerektiğini vurguluyorlar.

Ö1: “Ama şu da bir gerçek ki, tamamen teknolojiye bağlı yaşamamak lazım. Kitaplar, tahtalar falan hala iş görüyor. Bazen bir şeyi yazarak daha iyi anlatıyorsun, biliyorsun. O yüzden teknolojiyi kullanmak güzel ama tamamen değiştirmek değil amacım. İkisi bir arada daha iyi oluyor.”

Teknolojiye Adaptasyon Zorlukları:

Bazı öğretmenler, teknolojiyi kullanmaya çalışsalar da özellikle yeni uygulamalar veya platformlar konusunda bazı zorluklar yaşayabileceklerini belirtiyorlar. Ancak, bu öğretmenler teknolojiyi öğrencilere ulaşmak ve dersleri daha çekici hale getirmek için değerli bir araç olarak görmektedir.

Ö1: “Ben sınıfta teknolojiyi kullanmaya çalışıyorum, ama tam anlamıyla uzman değilim. İnterneti ve slaytları sık sık kullanıyorum. Ama bazen interaktif tahtayla uğraşmak beni biraz zorluyor. Yani, teknolojiyi seviyorum ama onunla barışık olmam biraz zaman alabilir gibi duruyor.”

Ö3: “Ben teknolojiyi sınıfta kullanmaya çalışıyorum, ama bazen zorlanabiliyorum. Derslerimde slayt gösterileri, interaktif uygulamalar ve online kaynaklar gibi şeyleri kullanıyorum. Ancak bazen yeni çıkan uygulamalar veya platformlar benim için biraz karmaşık olabiliyor. Öğrencilere daha ilgi çekici ve etkili bir şekilde ulaşmak için teknolojiyi kullanmaya gayret ediyorum.”

Teknolojinin Dengeli Kullanımı:

Çoğu öğretmen, teknolojinin dengeli bir şekilde kullanılması gerektiğini ve klasik yöntemlerin de hala etkili olduğunu düşünüyor. Hem teknoloji hem de geleneksel yöntemlerin bir arada kullanılmasının daha etkili olduğunu vurguluyorlar.

Ö4: “Ben teknolojiyi falan abartmam, yani işte gerektiği kadar kullanırım. Bazı derslerde projeksiyon veya bilgisayar kullanırım, slaytlar falan hazırlarım. Ama bazen de eski usul tahtada yazı tahtasını kullanırım. Çocuklar da biraz karışık teknolojiyle büyüdü, o yüzden onlara uygun şeyler de eklerim derslere. Ama her şeyin dozu var, teknolojiyi de abartmak pek hoşuma gitmez.”

Bu temalar, öğretmenlerin teknolojiyi sınıflarında nasıl kullanmaya çalıştıkları, bu konuda yaşadıkları deneyimler ve teknolojinin sınırlamalarına dair görüşlerini içermektedir.

“Sizce "Dijital Çağ" mesleki gelişim açısından ne anlama gelmektedir? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Dijital Çağın Tanımı:

Yazılarda, "Dijital Çağ"ın teknoloji, internet ve bilgisayarlarla tamamen entegre bir dönemi temsil ettiği belirtilmiştir. Bu dönemde, öğretmenlerin ve öğrencilerin günlük yaşamlarının ve öğrenme süreçlerinin dijital araçlarla şekillendiği ifade edilmiştir.

Ö5: “her konuyla ilgili dijital ortamlarda birçok kaynağa ulaşılabilmesi”

Ö2: “Kolaylık”

Mesleki Gelişim ve Eğitimdeki Değişim:

Dijital çağın eğitim ve mesleki gelişim açısından sunduğu fırsatlar vurgulanmıştır. Öğretmenler, çevrimiçi kaynaklardan faydalanarak kendilerini geliştirebiliyorlar. Ayrıca, dijital araçların eğitimde etkili bir şekilde kullanılması, öğrencilere daha çağdaş ve ilgi çekici bir öğrenme deneyimi sunma konusunda önemli bir rol oynuyor.

Ö9: “Mesleki gelişim açısından bakınca, bu dijital çağın bize sunduğu imkanlar gerçekten büyük. Eğitimde, iş dünyasında, her yerde bu dijital teknoloji olayları önemli bir yer kaplıyor.”

Ö1: “şimdi bir tıkla dünyanın öbür ucundaki bir konferansa katılabiliyorsun. Mesela ben, öğretmenlik konularında yeni şeyler öğrenmek için internetten kurslara katılıyorum. O kadar çok kaynak var ki, gerçekten insanın başı dönüyor.”

Öğrencilerin Profili ve İlgi Alanları:

Öğrencilerin teknolojiyle büyüdüğü ve bu nedenle interaktif ve görsel öğrenme yöntemlerine daha yatkın oldukları vurgulanmıştır. Öğretmenler, sınıfta interaktif sunumlar ve video gösterimleri gibi dijital araçları kullanarak öğrencilerin ilgisini çekmeye çalışmaktadırlar.

Ö5: “Öğrenciler de artık farklı, interaktif şeylere alıştı. Sınıfta bir şey anlatırken, bir video göstermek veya interaktif bir sunum yapmak öğrencilerin ilgisini daha çok çekiyor. Onlar teknolojiyle büyüdü, bu yüzden onlara bu dilde hitap etmek önemli.”

Zorluklar ve Denge:

Dijital çağın getirdiği avantajlar kadar zorluklara da değinilmiştir. Bilgiye erişim kolaylığına rağmen, doğru bilgiye ulaşma konusunda teknolojinin getirdiği karmaşanın çaba gerektirdiği belirtilmiştir. Ayrıca, teknolojinin dengeli bir şekilde kullanılması gerektiğine vurgu yapılmış, öğrencilerin sürekli ekran başında olmamaları gerektiği ifade edilmiştir.

Ö1: “Her şeyin bir karanlık tarafı da var. Mesleki gelişimde bu dijital çağın avantajları kadar zorluklarına da göğüs germek gerekiyor. Bilgiye ulaşmak kolay ama doğru bilgiye ulaşmak, teknolojinin getirdiği bilgi karmaşasında biraz çaba gerektiriyor.”

Sürekli Öğrenme ve Adaptasyon:

Dijital çağın öğretmenlerden sürekli öğrenme ve hızlı adaptasyon istediği vurgulanmıştır. Yeni teknolojilerin sürekli gelişmesi nedeniyle, öğretmenlerin kendilerini güncel tutma sorumluluklarının olduğu belirtilmiştir.

Ö7: ““Dijital Çağ” dediğimiz şey, hayatın artık teknolojinin içine daha çok girdiği bir dönem. Meslektaşlarımla konuştuğumuzda, bu çağda öğrencilere daha iyi öğretebilmek için teknolojiyi iyi kullanmak gerekiyor. Mesela online kaynaklardan faydalanmak, interaktif öğretim araçları kullanmak gibi. Hem kendimizi geliştirmek hem de öğrencilere daha çağdaş ve etkili bir eğitim sunabilmek için dijital araçları yakından takip etmek önemli. Yani, artık sadece kitap-kalem değil, teknoloji de öğretmenliğin bir parçası haline geldi.”

Ö8: ““Dijital Çağ” deyimini aslında işimizi ve hayatımızı nasıl yaşadığımızı tamamen değiştiren bir şey demek. Mesleki gelişim açısından bakarsak, teknolojiyle entegre olmak şart oldu. Öğretmenlik de bundan nasibini aldı. Öğrenciler artık daha teknolojik, o yüzden biz de onların dünyasına ayak uydurmalıyız. Mesleki gelişim açısından, yeni eğitim araçlarını ve dijital kaynakları takip etmek, öğrencilere daha etkili bir şekilde ulaşmamıza yardımcı oluyor. Hem biz öğretmenler hem de öğrenciler, bu dijital çağın getirdiği imkanlardan faydalanarak kendimizi daha iyi geliştirebiliriz.”

Ö9: “Teknolojinin hızla ilerlediği, bilgiye kolay erişimin sağlandığı bir dönemi ifade eder. Mesleki gelişim açısından, öğretmenlerin bu dijital çağın gereksinimlerine uyum sağlaması önemlidir. Bu, teknolojiyi etkili bir şekilde kullanma becerilerinin geliştirilmesini, çevrimiçi kaynaklardan yararlanmayı ve öğrencilere dijital okuryazarlık kazandırmayı içerir. Aynı zamanda, dijital araçları mesleki gelişim için kullanarak güncel bilgilere erişim sağlamak ve öğrencilere çağın gereksinimlerine uygun beceriler kazandırmak da önemlidir.”

Sonuç olarak, metinlerde dijital çağın getirdiği değişimlere uyum sağlamanın, öğrencilerle etkileşimde bulunmanın ve eğitimde teknolojiyi etkili bir şekilde kullanmanın önemi vurgulanmıştır.

“**Mentorluk programı hakkında bilginiz var mı? Açıklayınız.**” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Öğrenci ile İletişim ve Anlayış:

Öğretmenlerin öğrencilerle iyi bir iletişim kurma ve onları anlama konusunda önemli bir çaba içinde oldukları belirtilmiştir.

Ders içi ve dışında öğrencilerle ilgilenmek, onların sorunlarına duyarlı bir şekilde yaklaşmak vurgulanmıştır.

Ö1: “Birinin diğerine tecrübelerini, bilgi birikimini aktarması demek. Yani, işte ben bir öğretmen olarak, bir çaylak meslektaşına ya da yeni başlayan birine yardımcı oluyorum. Hem öğrencilere nasıl yaklaşılacağını hem de işin inceliklerini falan anlatıyorum. “

Ö3: “Bunun resmi bir adı var tabii: Mentorluk Programı. Yeni gelenler, tecrübeli abilerinden ablalarından bir şeyler öğreniyor. Bir nevi işin sırlarını, kısayollarını öğrenme süreci diyebiliriz.”

Dersleri Eğlenceli ve Anlaşılır Yapmak:

Öğretmenler, dersleri ilgi çekici ve anlaşılır bir şekilde sunmaya çalışıyor.

Öğrencilerin gözlerindeki anlama ışığını görmek, öğretmenler için önemli bir motivasyon kaynağı olarak ifade edilmiştir.

Ö4: “Mentorluk programı dediğimiz şey, deneyimli bir öğretmenin, genellikle daha yeni olan bir meslektaşına rehberlik ettiği bir sistem. Yani, tecrübeli birisi, yeni başlayan bir öğretmene sınıf içindeki işleyişi, öğrencilerle iletişimi öğretir, yardımcı olur. Bu sayede yeni öğretmen, mesleki gelişimine hız kazandırabilir. Pratik bilgiler, sınıf yönetimi gibi konularda

mentor, yeni öğretmene destek olur. Bu programlar, öğretmenler arasında iş birliğini teşvik eder ve meslektaşlar arasında daha güçlü bir dayanışma oluşturur.”

Sürekli Kendini Geliştirmek:

Öğretmenlerin mesleki gelişimine önem verdikleri ve sürekli olarak yeni öğrenme yöntemlerini ve teknolojiyi takip etmeye çalıştıkları belirtilmiştir.

Ö9: “Yeni öğretmenlere deneyimli birinin rehberlik ettiği bir olay. Yani şöyle düşün, sen yeni başlamışsın öğretmenlik işine, birisi gelip sana bir nevi kılavuzluk yapıyor. İşte sınıf yönetimi, ders planlama falan gibi konularda yardımcı oluyorlar. Soruların olduğunda veya bir şey anlamadığında koşulsuz destek sağlıyorlar. Yani bir nevi öğrencisi gibisin onların, ama sınıf yerine işte öğretmenlik işlerini öğreniyorsun. İyi bir mentorla çalışmak, öğretmenlik becerilerini hızlıca geliştirmene yardımcı olabilir.”

Ö10: “Mentorluk programları genellikle deneyimli bir kişinin daha az deneyime sahip bir kişiyi rehberlik ettiği yapılandırılmış bir öğrenme sürecini ifade eder. Mentorluk programları, bir kişinin mesleki veya kişisel gelişimini desteklemek, yeni beceriler kazanmasına yardımcı olmak veya belirli bir alanda uzmanlık kazanmasını sağlamak amacıyla düzenlenir.”

Adil ve Saygılı Davranış:

Her öğrenciye eşit fırsat tanıma ve adil davranma konusunda öğretmenlerin hassasiyet gösterdiği ifade edilmiştir.

Ö5: “Mentorluk programı bildiğim bir şey. Bu program, deneyimli bir öğretmenin, genellikle yeni başlamış bir öğretmene rehberlik ettiği bir tür destek sistemidir. Yani, yeni bir öğretmen olarak başladığında, seni biraz daha tecrübeli biriyle eşleştirirler. Bu mentor, senin sorularına cevap verir, sınıf yönetimi konusunda yardımcı olur ve genel olarak öğrencilerle daha iyi başa çıkman konusunda sana yardımcı olur. Yani, yeni öğretmenin sınıfta daha rahat hissetmesine ve işini daha iyi yapmasına yardımcı olmak için bir destek sistemidir.”

Ö6: “Yeni başlayan öğretmenlere ya da mesleğe yeni atılanlara deneyimli bir öğretmen rehberlik ediyor. Yani bu mentor, tecrübesini paylaşıp, yeni öğretmenin işin içine daha rahat girmesine yardımcı oluyor. Mesleki gelişim ve adaptasyon sürecini kolaylaştırmak için bir tür rehberlik programı işte.”

Öğrencilere Güven Aşlamak:

Öğrencilere güven vermek, onların potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olma amacının öne çıktığı belirtilmiş.

Ö8: “Tecrübeli bir öğretmenin daha yeni başlayan bir öğretmene rehberlik ettiği bir olaydır. Yani, yeni mezun bir öğretmen ya da deneyimi daha az olan bir öğretmen, bir mentor öğretmenle çalışır. Bu sayede, yeni öğretmen mesleki becerilerini geliştirebilir, sınıf yönetimi gibi konularda destek alabilir ve genel olarak öğretmenlik yolunda daha güvenli bir şekilde ilerleyebilir.”

Velilerle İyi İletişim:

Velilerle açık bir iletişim kurma ve iş birliği yapma konusuna vurgu yapılmış.

Velilerle iş birliği içinde olmanın öğrenci başarısı için önemli bir unsur olduğu belirtilmiş.

Stresle Başa Çıkma:

Öğretmenlik mesleğinin zaman zaman stresli olabileceği ve öğrencilere iyi bir örnek olabilmek için stresle başa çıkmanın önemine değinilmiş.

Öğrencilere Sevgi ve Saygı Göstermek:

Öğrencilere sevgi ve saygı göstermenin, olumlu bir sınıf atmosferi oluşturmanın ve öğrencilerin aynı şekilde yaklaşmasını sağlamanın önemine vurgu yapılmış.

Mentorluk Programları:

Tecrübeli öğretmenlerin daha yeni meslektaşlarına mentorluk yaptığı ve bu sürecin karşılıklı öğrenmeyi içerdiği belirtilmiş.

Genel olarak, öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını yerine getirme, öğrencilere etkili bir şekilde rehberlik etme ve sürekli olarak kendilerini geliştirme arzularının ön planda olduğu bir içerik analizi çıkıyor.

“Koçluk programı hakkında bilginiz var mı? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Bireysel Odaklılık:

Koçluk, bireyin ihtiyaçlarına odaklanır. Her öğretmenin veya öğrencinin farklı güçlü yönleri, zayıf noktaları ve hedefleri olduğu için, bu programlar kişiselleştirilmiş destek sağlar.

Ö3: “kişilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yapabileceklerini daha iyi hale getirebilmek için yapılan destek programı”

Ö4: “Koçluk işi biraz daha bireysel, kişisel gelişim meselesi. Şöyle düşün, senin hayatındaki bir konuda destek olacak bir "koçun var. İşte bu koçluk programı demek.”

Hedef Belirleme ve Planlama:

Koçluk, bireyin kısa vadeli ve uzun vadeli hedeflerini belirlemesine yardımcı olur. Bu hedeflere ulaşmak için bir plan yapılır ve bu planın uygulanması konusunda destek sağlanır.

Ö5: “Koçluk işi genellikle bireyin hedeflerine ulaşması, sorunlarıyla başa çıkması, kariyerinde ilerlemesi gibi konulara odaklanır. Koç, seninle birlikte çalışır, hedeflerini belirler, planlar yapar ve seni bu yolda destekler.”

Ö4: “İlk başta genellikle "Neler yapmak istiyorsun?" diye bir muhabbet başlar. Sonra, bu hedeflere ulaşmak için bir yol haritası çıkarılır. Koç, senin güçlü yönlerini, zayıf noktalarını anlamaya çalışır ve sana uygun stratejiler önerir.”

Motivasyon ve Güdüleme:

Koçlar, bireyin içsel motivasyonunu ortaya çıkarmak ve sürdürmek konusunda yardımcı olurlar. Bu, öğretmenlerin daha etkili dersler planlaması veya öğrencilerin daha iyi öğrenme alışkanlıkları geliştirmesi gibi konularda büyük önem taşır.

Ö9: “Koçluk biraz da senin kendi içsel motivasyonunu keşfetme meselesi. Ne istediğini, nereye gitmek istediğini düşünüyorsun ve koç bu konuda sana rehberlik ediyor. Bazen bir hedefe ulaşmak için gereken adımları atmada yardımcı oluyor.”

Ö10: “Koçluk programları bildiğimiz gibi futbol ya da basketbol takımlarında değil, iş dünyası ya da eğitimde de yaygın. Koçluk, bir kişinin kariyerinde veya öğrenme sürecinde destek ve yönlendirme sağlama amacı taşıyor. Mesela bir öğretmen olarak, bir koçtan aldığın destekle sınıf içi performansını geliştirebilir, hedeflerine odaklanabilirsin. Koçluk genellikle bire bir gerçekleşir, yani kişiye özel bir destek sağlar. Amacı, kişinin potansiyelini en üst düzeye çıkarmak ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak. Yani, bir nevi özel rehberlik gibi düşünebiliriz.”

Problem Çözme Yetenekleri:

Koçluk, bireylere problem çözme becerileri kazandırmak için kullanılır. Bu, öğretmenlerin sınıf içinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına veya öğrencilerin öğrenme süreçlerindeki güçlükleri çözmelerine yardımcı olabilir.

Ö4: “Koçluk programı, bir kişinin belirli hedeflere ulaşmasına yardımcı olmak için düzenlenen bir destek sistemidir. Mesela, öğrencilerin derslerde daha iyi performans göstermelerine yardımcı olabilir ya da iş hayatında kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlamak için kullanılabilir. Koçluk genellikle bireysel ihtiyaçlara yöneliktir ve kişinin güçlü yönlerini kullanmasına, zayıf yönlerini geliştirmesine odaklanır. Koçluk süreci bireyin kendi hedeflerini belirlemesini, bu hedeflere nasıl ulaşabileceğini planlamasını ve bu süreçte destek almasını içerir. Yani, bir nevi rehberlik ve motivasyon sağlayarak kişisel gelişim ve başarıya odaklanan bir yöntemdir.”

Ö9: “Koçluk, biri sana destek olup, senin hedeflerine ulaşman için yardım eden bir süreç. Hem iş hayatında hem de kişisel gelişimde kullanılıyor. Koç, seninle birlikte hedeflerini belirliyor, seni motive ediyor, sorunları çözmeye yardım ediyor. Yani bir' nevi özel rehberlik diyebiliriz.”

İletişim Becerileri:

Koçluk programları, bireyler arasındaki iletişimi güçlendirmek için de kullanılabilir. Öğretmenlerin öğrencilerle daha etkili iletişim kurmaları veya iş birliği içinde çalışmalarını için koçluk önemli bir rol oynayabilir.

Sürekli Gelişim:

Koçluk, bireyin sürekli olarak kendini geliştirmesine olanak tanır. Öğretmenler ve öğrenciler, kariyerlerinde veya eğitim süreçlerinde sürekli iyileşme hedefleri belirleyebilir ve bu konuda koçlarından destek alabilirler.

Ö9: “Bu program genellikle bireysel bir şekilde gerçekleşir. Koçlanan, kendi güçlü yönlerini ve zayıf noktalarını değerlendirir ve belirledikleri hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirir. Koç, bu süreçte rehberlik eder, geri bildirimde bulunur ve koçlananın potansiyelini maksimize etmeye yardımcı olur.”

Ö10: “Koçluk, öğretmenlerin daha etkili olmalarına, kariyerlerini yönlendirmelerine ve genel olarak daha iyi bir öğretim deneyimi sunmalarına yardımcı olabilir. Program, kişisel ve mesleki gelişim konularında destek sağlar, böylece öğretmenler kendilerini sürekli olarak iyileştirebilirler.”

Bu tür destek programları, öğretmenlerin ve öğrencilerin potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarına yardımcı olarak, eğitimde daha başarılı ve memnun bireyler olmalarına olanak tanır.

“Daha önce Mentorluk ya da Koçluk programı deneyiminiz oldu mu? Açıklayınız.”

sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Başlangıç Aşaması:

Yeni başlayan bir öğretmen olarak, deneyimli bir meslektaşıyla tanışma ve ilk etkileşim sürecini anlatıyor. Bu aşamada, iş birliği ve dayanışma hissi ön plana çıkıyor.

İçerik:

Mentorluk sürecinde genelde sıkça yapılan muhabbetlerden bahsediliyor. Bu muhabbetlerin öğretmenlik hayatının zorlukları, sınıf yönetimi, ders hazırlığı gibi konularda rehberlikle şekillendiği ifade ediliyor.

Ö9: “İlk başta, meslektaşım olan deneyimli bir öğretmenle tanıştım. İşte o anlarda, "Bu işte yalnız değilim" hissini yaşamak bile bir huzur verdi. İlk zamanlar genelde sık sık sohbet ederdik. Benim için öğretmenlik hayatının zorlukları, sınıf yönetimi, ders hazırlığı gibi konularda rehberlik etti. Derslerimde karşılaştığım sorunları paylaştım, o da kendi başından geçenleri anlattı. Bir nevi, "Ben de bu yollardan geçtim, şunları yapabilirsin" dedi. Tabii ki, bunun dışında öğrencilerle iletişim, velilerle diyalog konularında da yardımcı oldu.”

Koçluk Deneyimi:***Başlangıç Aşaması:***

Koçluk programında, kişisel gelişim ve kariyer planlama konularında destek alındığı belirtiliyor. Bu aşamada, hedef belirleme ve planlama sürecine vurgu yapılıyor.

İçerik:

Koçluk, bireyin içsel motivasyonunu keşfetme, hedef belirleme, planlama yapma ve gereken adımları atmada yardımcı olma süreci olarak açıklanıyor. Güven ve iletişim önemli faktörler olarak öne çıkıyor.

Ö3: “Koçluk programında da bir deneyimim oldu. Özellikle kariyer planlama ve kişisel gelişim konularında destek aldım. Bir nevi, "Nerede olmak istiyorsun? Şimdi ne yapmalısın?" diye sorularla kendi potansiyelimi keşfetmeme yardımcı oldu. Her ikisi de benim için oldukça değerli deneyimlerdi. İnsanın kendini daha iyi tanımasına, güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesine yardımcı oluyorlar. Şu anki öğretmenlik halimde bu deneyimlerin büyük bir etkisi olduğunu düşünüyorum.”

Genel Değerlendirme:

Her iki deneyimin de değerli olduğu ve öğretmenlik kariyerine olumlu etkiler sağladığı belirtiliyor. İki deneyimin de bireyin kendini daha iyi tanımasına, güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesine yardımcı olduğu ifade ediliyor.

Ö2: “Hayır, daha önce böyle bir programın içinde yer almadım. Ama duyduklarım göre hem mentorluk hem de koçluk programları, mesleki gelişimde gerçekten faydalı olabiliyor. Birisinden direkt tavsiye almak veya kişisel hedefler için özel destek almak her zaman işe yarar gibi geliyor. Belki ileride böyle bir fırsat karşıma çıkarsa değerlendirmeyi düşünürüm.”

Ö10: “Şimdiye kadar resmi bir mentorluk programına katılmadım, ama meslek hayatımda tecrübeli öğretmenlerden destek aldım. Yani, yeni başladığım dönemlerde işte yanıma gelip "Bu konuda şöyle yapabilirsin" dedikleri oluyordu. Koçluk kısmında da daha çok kendi çapımda kullandım diyebilirim. Mesela bir hedefim varsa, kendi kendime planlar yapıp ilerlemeye çalışıyorum. Resmi bir program olmasa da bu şekillerde kendimi geliştirmeye çalıştım diyebilirim.”

Ö3: “Evet, daha önce mentorluk ve koçluk programlarında deneyim sahibi oldum. Bu süreçlerde bireylerin gelişimine yönelik rehberlik yaparak, onlara hedeflerine ulaşmalarında yardımcı oldum. Her iki programda da bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarına, güçlü yönlerini keşfetmelerine ve kişisel gelişimlerine odaklandım.”

Ö5: “Evet, benim de öğretmenlik kariyerimde mentorluk programına dahil olduğum zamanlar oldu. Yeni başlayan öğretmenlere rehberlik etme fırsatı buldum. Onlara sınıf yönetimi, ders planlama ve öğrencilerle iletişim konularında destek olmaya çalıştım.”

Ö6: “Şimdiye kadar resmi bir mentorluk ya da koçluk programına katılmadım. Ama aramızda deneyimli öğretmenlerle muhabbet edip, onlardan tavsiyeler almak gibi bir şey oldu tabii. Birbirimize yardım ettiğimiz, fikirlerimizi paylaştığımız bir ortam vardı. Ama resmi bir programda olmadım henüz.”

“E-Koçluk ya da E-Mentorluk programı hakkında bilginiz var mı? Açıklayınız.”

sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Tanım ve Açıklama:

E-Koçluk veya E-Mentorluk, internet ve teknoloji aracılığıyla gerçekleştirilen uzaktan koçluk ya da mentorluk programlarını ifade eder.

Bilgisayar, telefon veya diğer dijital platformlar kullanılarak iletişim kurularak destek alınır.

Ö5: “E-Koçluk ya da E-Mentorluk dediğimiz şey, teknolojinin gücünü kullanarak yapılan bir mentorluk ya da koçluk işi. Yani, artık her şey internet üzerinden yürüyor, bu iş de istisna değil.”

Ö6: “Bir öğrenci, yeni bir öğretmen ya da iş dünyasına yeni adım atan biri, internet sayesinde bir mentora ya da koça ulaşabiliyor. Mesela, video konferans aracılığıyla online görüşmeler, e-posta yoluyla iletişim, hatta bazen çevrimiçi platformlar üzerinden gerçekleşen bu programlar, insanlara her yerden destek olma imkânı sağlıyor.”

Ö7: “E-Koçluk ya da E-Mentorluk, internet ve teknoloji kullanılarak gerçekleştirilen bir tür uzaktan koçluk ya da mentorluk programı. Yani, bilgisayar, telefon veya başka bir dijital platform aracılığıyla iletişim kurarak destek alıyorsun. Mesela e-posta, video konferans veya çevrimiçi platformlar aracılığıyla bu süreç gerçekleştirilebilir. Bu şekilde, coğrafi uzaklıklara rağmen öğrenciler veya öğretmenler, bir uzmanın rehberliğinden faydalanabilir. Hem pratik hem de zaman açısından daha esnek bir yöntem olduğunu söyleyebiliriz.”

Çevrimiçi İletişim Yöntemleri:

E-posta, video konferans ve çevrimiçi platformlar gibi dijital iletişim araçları kullanılarak gerçekleştirilir.

İletişim coğrafi uzaklıkları aşar, katılımcılara esneklik sağlar.

Ö4: “Çevrimiçi ortamda yapılan bir rehberlik olayı. Yani artık teknolojiyle her şey internet üzerinden oluyor ya, işte bu da onlardan biri. Mesela bir öğrenci veya bir öğretmen, bilgisayar başında oturup bir konuda yardım veya rehberlik alabilir. Eğitim materyallerini paylaşabilirler, soruları sorabilirler. Yani esasında bir nevi dijitalleşmiş rehberlik işi. Özellikle uzaktan eğitim zamanlarında daha çok rağbet görüyor bu tür şeyler.”

Amaç ve Kapsam:

Mentor ya da koç, çevrimiçi platformlar üzerinden bireylerin hedeflerine ulaşmalarına rehberlik eder.

Öğrenciler, öğretmenler veya iş dünyasında yeni başlayanlar gibi çeşitli gruplara destek sağlar.

Ö5: “E-hizmetler, yani internet üzerinden sağlanan yardımlar, bize öğretmenlik hayatımızı daha rahat hale getirebilir. Mesela, e-koçluk ve e-mentorluk programları sayesinde, internet üzerinden destek alabiliriz. Bu da demek oluyor ki, kendi hızımızda ve ihtiyaçlarımıza uygun şekilde mesleki gelişimimize odaklanabiliriz.”

Zorluklar ve Avantajlar:

İletişim, teknik problemler ve anlık geri bildirim eksikliği gibi zorluklara dikkat çekilir.

Coğrafi uzaklık engeli olmadan, zamandan tasarruf edilerek gerçekleştirilmesi avantaj olarak sunulur.

Ö6: “Bu tarz programlar, coğrafi konumun bir engel olmamasını sağlar. Yani, birisi İstanbul'da, diğeri Ankara'da olsa da çevrimiçi olarak iletişim kurup bilgi alışverişi yapabilirler. Bu da özellikle yoğun yaşam temposuna sahip insanlar için oldukça pratik bir çözüm olabilir.”

Ö7: “E-Koçluk ya da E-Mentorluk olayı, işte bu dijital çağın bir ürünü gibi düşünebilirsin. Yani internet üzerinden, e-maillerle, çevrimiçi toplantılarla yürütülen bir rehberlik işi. Mesela bir öğretmen, bilgisayar başında oturup, başka bir öğretmene ya da yeni başlayan bir meslektaşına dijital ortamda destek olabiliyor. Pratikte, daha hızlı ve uzaktan iletişimi mümkün kılan bir sistem.”

Esneklik ve Rahatlık:

Herkesin kendi konforunda, istediği zaman bu destekten faydalanabilme imkânı vurgulanır.

İnsanlar, evden, kafeden veya okuldan herhangi bir yerden destek alabilirler.

Dijitalleşmiş Rehberlik:

E-Koçluk veya E-Mentorluk, geleneksel mentorluk veya koçluk süreçlerini internetin gücüyle birleştiren dijitalleşmiş bir rehberlik işi olarak tanımlanır.

“Sizce E- Koçluk ya da E-Mentorluk programlarının öğretmenlerin mesleki gelişim kaygılarını azaltıcı etkisi olur mu? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Fiziksel Mesafe ve Zaman Esnekliği:

Coğrafi uzaklık engeli olmaksızın, öğretmenlerin online olarak mentorluk veya koçluk alabilmesi vurgulanıyor.

Zaman esnekliği, öğretmenlerin yoğun programları içinde istedikleri zaman destek alabilme avantajını ortaya koyuyor.

Ö5: “Fiziksel mesafe engeli olmaması büyük bir artı. Mesela, bir öğretmen Van'da ise, bir mentor ya da koç İstanbul'da olabilir. Eğer bu destek online sağlanıyorsa, bu öğretmen Van'dan kalkıp İstanbul'a gitmek zorunda kalmaz. Her ikisi de kendi konfor alanında kalabilir.”

Bilgi Paylaşımı ve Geniş Ağ:

Online platformlar sayesinde öğretmenler, farklı bölgelerden ve deneyim düzeylerinden gelen mentorlar veya koçlarla etkileşimde bulunarak geniş bir bilgi ağına erişebilir.

Deneyim paylaşımının, öğretmenlerin bakış açılarını zenginleştirebileceği vurgulanıyor.

Ö6: “Kesinlikle öyle. E-Koçluk veya E-Mentorluk programları, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlamak için oldukça etkili olabilir. Özellikle teknoloji kullanımıyla ilgili konularda destek almak, mesleki becerileri güçlendirebilir. Uzaktan iletişim araçları sayesinde,

coğrafi engeller aşılarak uzman birinden rehberlik almak mümkün olur. Bu da öğretmenin kendi sınıfında daha etkili ve güncel öğretim metotlarını kullanmasına yardımcı olabilir. Aynı zamanda, bu tür programlar, öğretmenler arasında deneyim ve bilgi paylaşımını teşvik ederek, mesleki kaygıları azaltabilir.

Dijital Bağlantı ve Güven:

Online desteklerin kullanımının kolay, etkili ve güvenli olması gerektiği belirtiliyor.

Dijital bağlantının, öğretmenler arası güveni oluşturmanın ve sürdürmenin önemine değiniliyor.

Ö7: “Bence olabilir. Yani düşün, öğretmenlik zaten başlı başına çaba isteyen bir iş. Eğer bir öğretmen online olarak mentorluk veya koçluk alabilirse, işte yeni yöntemleri öğrenme, sınıf yönetimi gibi konularda destek alabilir. Bu da öğretmenin kendine güvenini artırabilir. Ayrıca, deneyimli birinin rehberliğinde mesleki gelişim sağlamak, öğretmenin daha etkili bir şekilde öğrencilere ulaşmasına yardımcı olabilir. Yani kısacası, bu tür programlar öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunabilir ve kaygılarını azaltabilir.”

Mesleki Gelişim ve Kaygı Azaltma:

E-Koçluk veya E-Mentorluk programlarının, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayarak kaygılarını azaltabileceği vurgulanıyor.

Özellikle yeni öğretim metotları, teknolojik gelişmeler ve sınıf yönetimi konularında destek almanın öğretmenlerin güçlenmesine yardımcı olabileceği belirtiliyor.

Ö8: “Evet, bence olabilir. Yani işte, öğretmenler online olarak başka tecrübeli öğretmenlerden veya uzmanlardan destek alabilir. Mesleki konularda online sohbetler, e-posta ya da video konferans yoluyla iletişim kurabilirler. Bu sayede, öğretmenler kendi meslekleriyle ilgili sorularını sormak, deneyimleri paylaşmak ve yeni şeyler öğrenmek için daha fazla fırsata sahip olabilirler. Yani, E-Koçluk ya da E-Mentorluk, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayabilir, onların kaygılarını azaltabilir.”

Ö10: “Evet, bence E-Koçluk veya E-Mentorluk programları, öğretmenlerin mesleki gelişim kaygılarını azaltabilir. Çünkü bu tür programlar, öğretmenlere kolay erişilebilir bir destek sağlar. Online platformlar aracılığıyla mentorluk veya koçluk almak, öğretmenlere kendi hızlarında ve uygun zamanlarında gelişim fırsatları sunar.

Çevrimiçi İletişim Zorlukları:

Fiziksel olarak bir arada olmamanın, duygusal bağın zayıflığına ve teknik problemlere neden olabileceği konusuna dikkat çekiliyor.

Kişiselleştirilmiş Gelişim:

Programların, öğretmenlere kendi ihtiyaçlarına uygun şekilde mesleki gelişim fırsatları sunma potansiyeli vurgulanıyor.

Ö9: “Kesinlikle, E-Koçluk veya E-Mentorluk programları öğretmenlerin mesleki gelişim kaygılarını azaltmada büyük bir etki yapabilir. Bu tür programlar, öğretmenlere daha geniş bir öğretmen topluluğuna ulaşma ve deneyimleri paylaşma fırsatı sunar. Coğrafi sınırlamaları kaldırarak, öğretmenler farklı bölgelerden gelen deneyimleri öğrenebilir ve kendi pratiklerini geliştirebilir.”

“Sizce E- Koçluk ya da E-Mentorluk programlarının hangisi mesleki gelişiminizi daha çok destekler? Açıklayınız.” sorusuna verilen cevaplara göre bulgular:

Bireysel Hedeflere ve Kişisel Gelişime Odaklanma:

E-Koçluk, bireysel hedeflere odaklanarak kişisel gelişim için uygun bir seçenek olarak değerlendirilmektedir.

E-Mentorluk ise genellikle daha genel kariyer gelişimi konularında destek sağlar.

Tecrübe ve Rehberlik:

E-Mentorluk, deneyimli birinin rehberliğinde mesleki konularda yardım almayı vurgular.

E-Koçluk, bireysel hedeflere daha fazla odaklanarak kişinin kendi çabalarıyla öğrenmesine olanak tanır.

Dijital Bağlantı ve İletişim:

Her iki program da dijital platformlar üzerinden gerçekleşir, ancak E-Koçluk bireysel hedeflere yönelik daha özelleştirilmiş iletişim sunabilir.

Mesleki Gelişim ve Uzaktan Eğitim:

E-Koçluk, uzaktan eğitim zamanlarında daha fazla rağbet görebilir ve öğretmenlere kişisel destek sunabilir.

E-Mentorluk, genel kariyer gelişimi üzerine daha geniş bir perspektif sunabilir.

Birebir İlişki ve Tecrübeleri Paylaşma:

E-Mentorluk, birebir ilişki kurma ve deneyimleri paylaşma konularında avantaj sağlayabilir.

E-Koçluk, daha bireysel ve özelleştirilmiş bir öğrenme deneyimi sunabilir.

Ö2: “İkisi arasında bir seçim yapmak zor çünkü her ikisi de farklı avantajlar sunar. E-Koçluk, bireysel hedeflere odaklanarak kişiselleştirilmiş destek sağlar. Dijital platformlar üzerinden yapılan bu koçluk, kişinin kendi hızında ve zamanında öğrenmesine olanak tanır. Özellikle belirli konularda derinlemesine rehberlik almak istiyorsanız, E-Koçluk daha uygun olabilir. Öte yandan, E-Mentorluk daha çok deneyim ve genel kariyer gelişimi konularında destek sağlar. Mentor, genellikle geniş bir perspektif sunarak öğrenciyi genel olarak yönlendirir. Bu, mesleki gelişimi genel anlamda güçlendirebilir. Eğer genel bir kariyer planı yapmak veya farklı alanlarda deneyim kazanmak istiyorsanız, E-Mentorluk daha uygun olabilir. Genel olarak ben mentorluk sistemini seçebilirim.”

Ö3: “E-Koçluk ve E-Mentorluk ikisi de faydalı olabilir ama benim tercihim E-Mentorluk üzerinden olurdu. Neden mi? Çünkü E-Mentorluk, seninle benzer deneyimlere sahip birinin daha tecrübeli bir abi gibi rehberlik etmesini sağlar. E-koçluk da güzel tabii, ama E-Mentorluk sayesinde daha kişisel bir bağ kurabilir ve gerçek dünya deneyimlerinden öğrenebilirsin. O yüzden, benim için E-Mentorluk daha çok anlam taşıyor.”

Ö4: “Bence her ikisi de iş görür, yani hangisi daha iyi olduğu kişisel tercihlere ve ihtiyaçlara bağlı. E-Koçluk daha çok bireysel hedeflere ulaşmak ve kişisel gelişim için uygun olabilir. E-Mentorluk ise genellikle daha tecrübeli birinin rehberliğinde mesleki konularda yardım almak için kullanılır. Yani, kişi kendi ihtiyaçlarına göre birini seçebilir. Bana göre e-mentorluk.”

Ö7: “Hangi programın daha çok destek sağlayacağı, öğretmenin ihtiyaçlarına, öğrenme stiline ve kişisel tercihlerine bağlıdır. Kimi öğretmen bireysel rehberlik ister, kimisi daha genel bir perspektife ihtiyaç duyar. En iyisi, iki programı da göz önünde bulundurarak kendi ihtiyaçlarına en uygun olanını seçmektir. Ama bana göre mentorluk daha önemli”

Ö8: “Her iki program da faydalı olabilir, ancak hangisinin mesleki gelişimi daha çok destekleyeceği kişisel tercihlere, ihtiyaçlara ve kullanılan teknolojiye bağlıdır. Ben e-mentorluk diyorum daha uzun ilişki kurulacağı için.”

Tablo 6

Fizik Öğretmenlerinin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Sırasında Verdikleri Cevapların Dağılımı

Görev	Verilen Cevaplar	
	E-Mentorluk	E-Koçluk
Fizik Öğretmeni	17	3

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 15 kişinin 9'u e-mentorluğun uzun vadede daha iyi olacağını dile getirmişlerdir. E-Mentorluk, genel kariyer gelişimi, tecrübeli rehberlik, birebir ilişki ve deneyim paylaşımı gibi özellikleriyle öne çıkıyor. Katılımcılar, genellikle bu programın geniş perspektifi ve uzmanlığı sayesinde mesleki gelişimlerine önemli bir katkı sağladığını düşünmüşlerdir.

E-Mentorluk, öğrencilere kendi kariyer yollarını belirleme, güçlü yönlerini keşfetme ve genel olarak mesleklerinde nasıl başarılı olacaklarına dair değerli bilgiler sunma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, öğrencilerin genel kariyer gelişimi ve deneyim paylaşımına odaklanmak istedikleri durumlarda tercih edilebilir.

Fizik Öğretmen Adaylarının Yarı Yapılandırılmış Görüşmelere Verdikleri Cevapların Analizinden Elde Edilen Bulgular ve Yorumlanması

“Bu bölümü tercih etmek kendi kararınız mıydı? Açıklayınız.” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Benzerlikler:

Tüm cevaplar, fizik öğretmenliği bölümünü tercih etmenin kişisel bir karar olduğunu vurgular.

Mezun olduktan sonra bu mesleği yapma niyeti olan öğrencilerin çoğu, öğrencilerin eğitimine katkıda bulunma isteği ve mesleğin anlamlı olduğuna dair bir inanç ifade eder.

Öğretmenlik mesleğini seçen kişiler, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına odaklanmayı ve onları desteklemeyi amaçlar.

AÖ1: “Mesleği tercih etmek benim kendi kararımdı. Fizik öğretmenliği, benim hem ilgi duyduğum bir alan hem de başkalarına bilgi aktarmaktan keyif aldığım bir meslek. Mezun olduktan sonra da bu mesleği yapmayı düşünüyorum çünkü öğrencilere fizik konularını öğretmek ve onların gelişimine katkı sağlamak istiyorum. Mesleğimi yaparken, öğrencilerin anlamasını sağlayacak etkili öğretim yöntemleri kullanmayı ve onların ilgisini çekmeyi hedefliyorum.”

AÖ2: “Evet, fizik öğretmenliği bölümünü tercih etmek benim kendi kararımdı. Fizik bilimine olan ilgim ve öğrencilere bilgi aktarma arzum, bu tercihin arkasındaki ana nedenlerdi. Mesleğimi yaparken öğrencilere bilimi sevdirmeyi, onlara fiziksel dünyanın sırlarını keşfetmeleri için ilham vermeyi amaçlıyorum.”

Farklılıklar:

Bazı öğrenciler, mezun olduktan sonra öğretmenlik mesleğini yapmayı düşünürken, bazıları düşünmüyor veya belirsizdir.

Bazıları, öğrencilerle etkileşim kurmayı, onlara bilgi aktarmayı ve onları motive etmeyi vurgularken, diğerleri iletişim becerilerini geliştirme veya öğrenci merkezli bir yaklaşım benimseme gibi belirli hedeflere odaklanırlar.

Bazı öğrenciler, fizik öğretmenliği seçmelerinin arkasındaki nedenleri (ilgi, yetenek, öğrencilere bilimi sevdirmeye arzusu vb.) belirtirken, diğerleri daha genel ifadelerle bu tercihin kişisel olduğunu belirtirler.

AÖ3: “Bu bölümü tercih etmek kendi kararım değildi. Başlangıçta başka bir alan üzerine odaklanmayı düşünüyordum, ancak daha sonra öğretmenlik fikri beni çekmeye başladı. Eğitim alanında çalışmanın öğrencilerle etkileşim kurma ve onların gelişimlerine katkıda bulunma fırsatı sunduğunu düşündüm. Mezun olduktan sonra mesleğimi yapmayı düşünüyorum. Öğretmenlik, öğrencilere rehberlik etme ve onların potansiyellerini geliştirme fırsatı sunan bir meslek olduğu için benim için değerli bir iş. Mesleğimi yaparken, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına dikkat eden ve onları motive eden bir öğretmen olmayı amaçlıyorum.”

AÖ4: “Bu bölümü tercih etmek kendi kararım değildi. Lise eğitimim boyunca matematik ve fen bilimleri derslerinde başarılıydım ve çevremdeki insanlar da bu alanlarda ilerlememi önerdi. Bu nedenle, fizik öğretmenliği bölümünü tercih ettim. Mezun olduktan sonra mesleğimi yapmayı düşünmüyorum, çünkü öğretmenlik benim gerçek tutkum değil. Ancak, öğretmenlik deneyimimden edindiğim becerileri ve deneyimi farklı alanlarda kullanmayı planlıyorum.”

“Devlete atanma süreci hakkında ne düşünüyorsunuz?” “KPSS sınavı hakkında bilgi sahibi misiniz? Sınav sizi kaygılandırıyor mu?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

KPSS Sınavı ve Mülakat Süreci Kaygısı:

Adaylar, devlete atanma sürecinin temel adımlarından biri olan KPSS sınavı ve mülakat süreci hakkında belirli bir kaygıya sahiptirler. KPSS sınavının rekabetçi doğası ve mülakatta kişisel performansın değerlendirilmesi, adayların kaygı seviyelerini artırabilir.

AÖ1: “Sınavın zorluğu ve rekabetçi doğası bazen kaygı yaratabilir ancak hazırlık süreci ve kendimi geliştirmek için fırsatlar sunar. Mülakat süreci ise, kişinin yeteneklerini ve uygunluğunu değerlendirmek için yapılan bir görüşmedir. Bu süreçte kendimi doğru bir şekilde ifade etmek ve yetkinliklerimi göstermek için hazırlık yaparım, bu da kaygıyı azaltır.”

Adil ve Şeffaf Bir Süreç Beklentisi:

Bazı adaylar, devlete atanma sürecinin adil ve şeffaf bir şekilde gerçekleşmesini beklemektedirler. Bu, özellikle mülakat sürecinin objektif ve tarafsız bir şekilde yürütülmesini önemli bulduklarını göstermektedir.

AÖ2: “Mülakat süreci ise bize biraz daha kaygı verebilir çünkü performansımızın doğrudan değerlendirildiği bir süreçtir. Ancak bu süreçlere hazırlanarak ve kendimizi geliştirerek başarıya ulaşmayı hedefliyoruz.”

Hazırlık ve Güven:

Adaylar, bu süreçlerle başa çıkmak için iyi bir hazırlık yapmanın ve kendilerine olan güvenlerini korumanın önemini vurgulamaktadırlar. Kendi yeteneklerine güvenen adaylar, bu süreçleri başarıyla atlatabileceklerine inanmaktadırlar.

AÖ3: “Mülakat süreci, adayların mesleki yeterliliklerini ve uygunluğunu değerlendirmek için önemlidir. Bu sürecin adil ve şeffaf olması beni daha fazla güvende hissettirir. Ancak, tabii ki bu süreçte başarılı olmak için iyi bir hazırlık gerektiğini biliyorum.”

Yeteneklerini ve Kişiliklerini Gösterme Fırsatı:

Mülakat süreci, adayların mesleki yeterliliklerini ve kişisel özelliklerini gösterebilecekleri bir fırsat olarak görülmektedir. Ancak, bu sürecin stresli olabileceğinin de farkındadırlar ve buna hazırlıklı olmaları gerektiğini bilmektedirler.

Sürekli Kendini Geliştirme İsteği:

Adaylar, sürekli olarak kendilerini geliştirme isteğiyle, KPSS sınavı ve mülakat sürecindeki başarılarını artırmayı hedeflemektedirler. Bu, mesleki gelişimlerini desteklemek ve daha iyi bir öğretmen olmak için çaba gösterdiklerini göstermektedir.

Tablo 7

Fizik Öğretmen Adaylarının Yarı Yapılandırılmış Görüş Formuna Verdikleri Cevapların Dağılımı

Görev	Verilen Cevapların Teması	Aday Öğretmen Sayısı
Fizik Öğretmen Adayı	Motivasyon ve Karar Süreci	2
	Topluma Katkı ve Memnuniyet	1
	Mesleki Tutum ve Hedefler	2
	Ekonomik Etkiler	5

“Geliştirilmesi gerektiğini düşündüğünüz mesleki taraflarınız nelerdir? Bu durum sizi kaygılandırıyor mu?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Motivasyon ve Karar Süreci:

Bazı öğrencilerin tercih etme nedenleri kişisel ilgi ve yeteneklerine dayanırken, diğerleri çevrelerinin önerileri veya daha genel bir eğitim alanında çalışma isteği doğrultusunda karar vermişlerdir.

Bazıları, öğretmenlik fikrinin ilgisini çekmeye başlamasıyla tercihlerini değiştirmiş, bazıları ise başka bir alana odaklanmayı düşünmüş ancak sonradan öğretmenlik mesleğini cazip bulmuşlardır.

Tüm öğrenciler, tercihlerini bilinçli bir şekilde yapmışlardır, ancak bazıları mesleği yapma niyetinde değildir veya belirsizdir.

AÖ4: “Geliştirmem gerektiğini düşündüğüm mesleki taraflarım arasında öğrencilerle daha etkili iletişim kurma ve farklı öğrenme tarzlarına uygun öğretim stratejileri geliştirme

bulunuyor. Bu konular beni zaman zaman kaygılandırabilir ancak sürekli kendimi geliştirmeye açık olmak ve destek almak bu kaygıları azaltabilir.”

AÖ5: “Mesleğimin sosyal ve kültürel açıdan topluma olumlu bir etkisi olacağını düşünüyorum. Öğrencilerin eğitimi ve yetiştirilmesi, toplumun geleceği için önemlidir ve bu süreçte öğretmenlerin rolü büyüktür. Ekonomik açıdan ise, öğretmenlik mesleği genellikle istikrarlı bir kariyer sunar ancak bazen ekonomik belirsizlikler yaşanabilir.”

Mesleği Yapma Niyeti ve Hedefler:

Birçoğu mezun olduktan sonra mesleği yapma niyetindedir ve bu kararı gençlerin eğitimine katkıda bulunma arzusu, öğrencilere rehberlik etme isteği ve mesleğin anlamlılığına olan inançlarına dayanır.

Öğrencilerin bir kısmı, öğretmenlik mesleğinde öğrencilere rehberlik etme, onları destekleme ve motive etme hedefleri belirlemişlerdir. Bazıları öğrenci merkezli bir yaklaşımı benimsemiş, bazıları ise iletişim becerilerini geliştirme veya öğrencilerin potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olma hedeflerine odaklanmıştır.

Bazıları, öğrencilerin bilimsel düşünme becerilerini geliştirmeyi veya onlara bilimi sevdirmeyi amaçlarken, diğerleri daha genel amaçlar belirtmişlerdir, örneğin gençlerle çalışmayı sevme veya eğitim alanında çalışmanın anlamlı olduğunu düşünme.

AÖ3: “Mesleki taraflarım arasında öğrenci merkezli yaklaşımı daha da geliştirmek istiyorum. Bazı durumlarda öğrencilerin farklı ihtiyaçlarını karşılamak ve daha etkili bir öğretim stratejisi geliştirmek için daha fazla deneyim ve bilgiye ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Bu durum beni biraz kaygılandırabilir ancak sürekli olarak kendimi geliştirmeye odaklanarak bu tarafları aşmayı hedefliyorum.”

Kişisel Gelişim ve Beceriler:

Öğrencilerin birçoğu, öğretmenlik mesleği üzerinden kişisel gelişimlerini ve iletişim becerilerini artırmayı hedeflemektedir.

Mesleğin gerektirdiği becerileri geliştirmeye odaklanan öğrenciler, öğrencilerle daha derin ve anlamlı bağlar kurma, onları motive etme ve destekleme, öğrenme tarzlarını anlama gibi hedefler belirlemişlerdir.

AÖ1: “Geliştirilmesi gerektiğini düşündüğüm mesleki taraflarım arasında iletişim becerilerim ve sınıf yönetimi yeteneklerim bulunuyor. Bu konuları geliştirmek ve daha etkili bir öğretmen olmak için çaba gösteriyorum. Bu durum beni kaygılandırıyor ancak aynı zamanda kendimi geliştirmek için bir fırsat olarak da görüyorum.”

AÖ2: “Geliştirilmesi gerektiğini düşündüğüm mesleki yönlerim arasında sınıf yönetimi ve öğrenciyle iletişim gelmektedir. Öğrenci davranışlarını daha iyi anlamak ve onlarla daha etkili bir şekilde iletişim kurmak için bu alanlarda daha fazla çalışma yapmak istiyorum. Bu durum beni kaygılandırıyor çünkü sınıf içi dinamiklerin başarıyı etkileyebileceğini biliyorum ve bu yüzden gelişimim için önemli olduğunu düşünüyorum.”

Genel Tutum ve Değerler:

Öğrencilerin birçoğu, eğitim alanında çalışmanın anlam ve değer taşıdığına inanmaktadır. Bu nedenle, tercihlerini genel değerlerine ve tutumlarına göre yapmışlardır.

Fizik öğretmenliği bölümünü seçen öğrenciler, genellikle fizikle ilgili bir alanı seviyorlar ve öğrencilere bilgi aktarmayı veya onların gelişimlerine katkı sağlamayı istiyorlar.

Mesleki Zayıflıkların Farkındalığı ve Hedef Belirleme:

Tüm ifadelerde, öğretmen adaylarının belirli alanlarda (iletişim becerileri, sınıf yönetimi, öğrenme tarzlarına uyum sağlama vb.) gelişim gerektiğine dair bir farkındalık bulunmaktadır.

Bu zayıf noktaları belirleyen öğretmen adayları, bu alanlarda kendilerini geliştirme çabası içindedirler.

Adaylar, bu gelişim hedeflerini belirlerken belirli konulara odaklanmakta ve bu konularda daha iyi olmayı hedeflemektedirler.

AÖ8: “Geliştirilmesi gerektiğini düşündüğüm mesleki taraflarım arasında sınıf içi yönetim becerilerim ve öğrenciye özel öğretim stratejilerim yer alıyor. Öğrencilerin farklı öğrenme stillerini ve ihtiyaçlarını daha etkin bir şekilde ele almak için bu alanlarda kendimi geliştirmek istiyorum. Bu durum beni kaygılandırıyor ancak aynı zamanda bu alanlarda kendimi geliştirerek daha etkili bir öğretmen olma yolunda bir fırsat olarak da görüyorum.”

Kaygı ve Fırsat Algısı:

Öğretmen adaylarının bir kısmı, belirli mesleki zorluklarla başa çıkmaya çalışırken kaygı yaşadıklarını ifade ederler.

Ancak, bu kaygılarını fırsata dönüştürme ve kendilerini geliştirme imkânı olarak görenler de vardır.

Bu adaylar, mesleki zorlukları aşmak ve daha iyi bir öğretmen olmak için çaba gösterme konusunda kararlı bir tutum sergilemektedirler.

AÖ6: “Mesleki taraflarım arasında özellikle sınıf yönetimi ve farklı öğrenme stillerine uyum sağlama gibi konuların geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu durum beni zaman zaman kaygılandırabilir çünkü öğrencilerin farklı ihtiyaçlarına cevap verebilmek için sürekli kendimi geliştirmem gerekebilir.”

AÖ7: “Geliştirilmesi gerektiğini düşündüğümüz mesleki taraflarımız arasında öğrenciyle ilişkilerimizi daha etkili hale getirmek ve öğretim tekniklerimizi çeşitlendirmek bulunuyor. Bu durum bazen kaygılandırıcı olabilir ancak bu alanlarda kendimizi geliştirmek için çaba sarf ediyoruz.”

Mesleki Gelişim ve Öğretmenlik Algısı:

Öğretmen adayları, mesleki gelişimlerini sürekli olarak gözden geçirme ve geliştirme konusunda bir bilinç ve istek sergilemektedirler.

Öğretmenlik mesleğinin topluma olan olumlu etkisine dair bir inanç ve bu etkinin kişisel motivasyonlarını desteklediği düşüncesi bulunmaktadır.

Mesleki gelişimdeki zorluklar ve kaygılar, adayların öğretmenlik kariyerlerini olgunlaştırma ve daha etkili hale getirme sürecinin doğal bir parçası olarak görülmektedir.

Öğrenci Merkezli Yaklaşım ve Öğretim Stratejileri:

Adaylar, öğrenci merkezli bir yaklaşım benimseyerek ve farklı öğrenme tarzlarına uygun öğretim stratejileri geliştirerek kendilerini geliştirmeyi hedeflemektedirler.

Öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılamak ve daha etkili iletişim kurmak için çaba göstermekte ve sürekli olarak kendilerini bu yönde geliştirmektedirler.

AÖ9: “Mesleki olarak geliştirmek istediğim yönlerimden biri, sınıf içinde farklı öğrenme tarzlarına uygun ders planları hazırlamak. Ayrıca, öğrencilerle daha etkili iletişim kurmak ve onların öğrenme sürecine daha fazla katkıda bulunmak için yöntemlerimi geliştirmek istiyorum. Bu tür geliştirmeler üzerinde çalışmak bazen kaygı yaratabilir ancak bunlar, kendimi geliştirme yolunda önemli adımlar olarak görüyorum.”

“**Mesleki gelişim açısından kendinize neler katmayı hedefliyorsunuz?**” sorusu yanı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Hedef Belirleme:

Adaylar, mesleki gelişim açısından kendilerine hedefler belirlemekte ve bu hedeflere ulaşmak için çaba göstermektedirler. Hedefler arasında öğrenci merkezli öğretim tekniklerini kullanma, sınıf yönetimi becerilerini geliştirme, teknolojiyi etkili bir şekilde kullanma ve pedagojik bilgileri güncel tutma gibi konular bulunmaktadır.

AÖ1: “Mesleki gelişim açısından kendime katmayı hedeflediğim şeyler arasında pedagojik yenilikleri takip etmek, dijital öğrenme araçlarını daha etkin bir şekilde kullanmak ve sürekli olarak kendimi geliştirmek için çeşitli eğitim programlarına katılmak bulunuyor.”

Sürekli Öğrenme İstenci:

Adaylar, mesleki gelişimlerini desteklemek ve öğrencilere daha iyi bir eğitim sunabilmek için sürekli olarak yeni bilgiler edinme ve öğrenme sürecine açık olma isteği göstermektedirler.

Bu, öğretmen adaylarının profesyonel olarak büyümeyi ve daha etkili bir şekilde öğrencilere rehberlik etmeyi amaçladıklarını göstermektedir.

AÖ2: “Mesleki gelişim açısından kendime katmayı hedeflediğim şeyler arasında öğrenci merkezli öğretim tekniklerini öğrenmek, sınıf yönetimi becerilerimi geliştirmek ve teknolojiyi daha etkili bir şekilde kullanmak bulunmaktadır. Bu alanlarda kendimi sürekli olarak geliştirmek, öğrencilerime daha iyi bir eğitim sağlama ve mesleki olarak daha başarılı olma yolunda beni ileriye taşıyacaktır.”

Teknoloji Kullanımı:

Bazı adaylar, mesleki gelişimlerinin bir parçası olarak teknolojiyi daha etkin bir şekilde kullanmayı hedeflemektedirler. Bu, dijital öğrenme araçlarını sınıfta kullanarak öğrencilerin öğrenme deneyimini zenginleştirmeyi ve etkili bir şekilde öğretim yapmayı amaçladıklarını göstermektedir.

AÖ3: “Mesleki gelişim açısından kendime, öğrencilerin farklı ihtiyaçlarına uygun öğretim stratejilerini daha iyi anlama ve uygulama konusunda daha fazla katkıda bulunmayı hedefliyorum. Ayrıca, teknolojiyi daha etkin bir şekilde derslerime entegre etmek ve mesleki ağımı genişleterek farklı perspektiflerden öğrenmek istiyorum.”

AÖ4: “Kendime katmayı hedeflediğim şeyler arasında öğrenci merkezli öğretim stratejilerini daha etkin bir şekilde kullanma, teknolojiyi daha fazla entegre etme ve sürekli olarak mesleki gelişimimi destekleyen etkinliklere katılma bulunmaktadır.”

Pedagojik Bilgi Güncelleme:

Adaylar, pedagojik bilgilerini güncel tutmayı hedefleyerek öğrencilere daha iyi bir eğitim sunmayı amaçlamaktadırlar. Bu, öğretmenlerin eğitim alanındaki yenilikleri takip etme ve uygulama konusundaki istekliliklerini vurgulamaktadır.

AÖ5: “Mesleki gelişim açısından kendime katmayı hedeflediğim şeyler arasında, pedagojik bilgilerimi güncel tutmak, iletişim becerilerimi geliştirmek, teknolojiyi etkili bir şekilde kullanmayı öğrenmek ve sürekli olarak öğrenmeye açık olmak bulunmaktadır.”

AÖ7: “Mesleki gelişim açısından kendime hedefler koydum. Bunlar arasında, pedagojik yöntemlerimi ve sınıf içi etkileşimimi geliştirmek, sürekli olarak alanımdaki yenilikleri takip etmek ve öğrencilerin farklı ihtiyaçlarına uygun öğretim materyalleri oluşturmak bulunuyor.”

İletişim Becerilerinin Geliştirilmesi:

Bazı adaylar, mesleki gelişimlerinin bir parçası olarak iletişim becerilerini geliştirmeyi hedeflemektedirler. Bu, öğrencilerle daha etkili bir şekilde iletişim kurmayı ve onları daha iyi anlamayı amaçladıklarını göstermektedir.

AÖ6: “Mesleki gelişim açısından kendimize katmayı hedeflediğimiz şeyler arasında sürekli olarak yeni öğretim teknikleri ve materyalleri öğrenmek, pedagojik bilgimizi güçlendirmek ve öğrencilere daha etkili bir şekilde rehberlik etmek bulunuyor.”

“Mesleğinizin sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan sizi nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Sosyal ve Kültürel Etkiler:

Öğretmen adayları, mesleğin sosyal ve kültürel boyutlarının önemini vurgulamaktadırlar. Özellikle öğrencilerle ve meslektaşlarla olan etkileşimlerin mesleğin önemli bir parçası olduğunu ifade etmektedirler.

Farklı kültürlere ve değerlere sahip öğrencilerle çalışmanın mesleki deneyimi zenginleştireceği düşünülmektedir.

AÖ1: “Mesleğimin sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan beni nasıl etkileyeceğini düşündüğümde, öncelikle topluma hizmet etmenin ve gençlerin geleceğine katkıda bulunmanın getireceği memnuniyeti düşünüyorum. Ekonomik açıdan ise, devlete atanma ve stabil bir işe sahip olmanın sağlayacağı güvenden faydalanacağımı umuyorum.”

AÖ6: “Mesleğimin sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan beni etkileyeceğini düşünüyorum. Özellikle toplumda saygın bir meslek olarak kabul edilmenin yanı sıra, öğrencilerle ve velilerle olan etkileşimlerim mesleğimin sosyal ve kültürel boyutunu etkileyecek.

Ekonomik açıdan ise, öğretmenlik mesleğinin genellikle maddi olarak zorlayıcı olduğunu biliyorum ancak mesleğimin topluma ve öğrencilere sağladığı değer beni tatmin ediyor.”

Ekonomik Etkiler:

Bazı adaylar, öğretmenlik mesleğinin bazen ekonomik olarak zorlayıcı olabileceğini kabul etmektedirler. Ancak bu zorluklara rağmen, mesleki tutkuları ve öğrencilere olan katkılarıyla bu zorlukların üstesinden gelebileceklerine inanmaktadırlar.

Diğerleri, öğretmenlik mesleğinin istikrarlı bir gelir sağladığını belirtirken, bazı ekonomik belirsizliklerin de yaşanabileceğini kabul etmektedirler.

AÖ5: “Mesleğimin sosyal ve kültürel açıdan etkisi büyük olabilir çünkü öğretmenlik toplumun geleceğini şekillendiren bir meslektir. Ekonomik açıdan ise, öğretmenlik genellikle istikrarlı bir gelir sağlar ancak bazı ekonomik zorluklar da yaşanabilir.”

Topluma Katkı ve Memnuniyet:

Öğretmen adayları, mesleğin topluma hizmet etme ve gençlerin geleceğine katkıda bulunma fırsatı sunduğunu belirtmektedirler.

Öğrencilere bilgi ve rehberlik sağlamanın getireceği memnuniyetin, ekonomik zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olacağına inanmaktadırlar.

AÖ2: “Mesleğimin sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan beni nasıl etkileyeceğini düşünüyorum. Sosyal olarak, öğrencilerle ve meslektaşlarla olan etkileşimlerim beni sürekli olarak geliştirecek ve destekleyecek. Kültürel olarak, farklı kültürlere ve değerlere saygı göstermek ve bunlardan öğrenmek benim için önemlidir. Ekonomik olarak, öğretmenlik mesleğinin bazı zorlukları olabilir ancak mesleki tutkum ve öğrencilere olan katkım, bu zorlukları aşmamı sağlayacaktır.”

AÖ3: “Mesleğimizin sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan bizi etkileyeceğini düşünüyoruz. Sosyal olarak öğrencilerle ve aileleriyle etkileşimde olacağız, kültürel olarak farklı öğrenci gruplarıyla çalışacağız ve ekonomik olarak da mesleğimizin getirdiği gelirle yaşamımızı sürdüreceğiz”

Mesleki Tutum ve Hedefler:

Öğretmen adayları, sosyal, kültürel ve ekonomik açılardan mesleğin etkilerini dikkate alarak, mesleki tutkularını ve öğrencilere olan katkılarını öne çıkarmaktadırlar.

Mesleğin getirdiği zorluklara rağmen, öğrencilere rehberlik etmek ve onların gelişimine katkıda bulunmak için çaba gösterme kararlılıkları gözlemlenmektedir.

AÖ4: “Sınıf ortamında karşılaşılabileceğim öğrenci merkezli problemler arasında motivasyon eksikliği, disiplin sorunları, öğrenme güçlükleri ve sosyal uyumsuzluklar bulunabilir. Bu durumlarla başa çıkmak için farklı öğretim stratejileri geliştirmek ve öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına uygun destek sağlamak önemlidir.”

“Sınıf ortamında karşılaşılabileceğiniz öğrenci merkezli problemler sizce neler olabilir?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Öğrenci Merkezli Problemlerin Tanımlanması:

Öğretmen adayları, sınıf ortamında karşılaşılabilecekleri öğrenci merkezli problemleri çeşitli yönlerden tanımlamaktadırlar. Bu problemler arasında motivasyon eksikliği, disiplin sorunları, öğrenme güçlükleri, iletişim zorlukları ve aile sorunları gibi konular bulunmaktadır.

AÖ1: “Sınıf ortamında karşılaşılabileceğim öğrenci merkezli problemler arasında motivasyon eksikliği, öğrenme güçlükleri, davranış sorunları ve aile sorunları bulunabilir. Bu tür problemlerle başa çıkmak için empati, esneklik ve etkili iletişim becerileri geliştirmeyi amaçlıyorum.”

AÖ2: “Sınıf ortamında karşılaşılabileceğim öğrenci merkezli problemler arasında disiplin sorunları, motivasyon eksikliği, öğrenme güçlükleri gibi konular yer alabilir.”

Problemlerle Başa Çıkma Stratejileri:

Adaylar, bu tür problemlerle başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirmenin önemini vurgulamaktadırlar. Öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını anlama, öğrencilere uygun destek

sağlama, empati kurma, esneklik gösterme ve etkili iletişim becerileri gibi stratejiler üzerinde durulmaktadır.

AÖ3: “Veli iletişimi, öğrencinin eğitim sürecinde velinin aktif bir rol oynamasını sağlayarak öğrencinin başarısını desteklemeyi ifade eder. Velilerin eğitim sürecine olumlu katkıları, öğrencinin motivasyonunu artırabilir ve akademik başarısını destekleyebilir. Ancak, bazen velilerle iletişimde sorunlar yaşanabilir ve bu da öğrencinin eğitimini olumsuz etkileyebilir.”

Öğrenci Merkezli Yaklaşımın Önemi:

Öğretmen adayları, öğrenci merkezli bir yaklaşım benimseyerek öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını anlama ve onlara uygun destek sağlama önemine vurgu yapmaktadırlar. Bu, öğrencilerin başarısını artırmak ve sınıf ortamını daha verimli hale getirmek için kritik bir faktördür.

Empati ve İletişim Becerilerinin Önemi:

Empati kurma ve etkili iletişim becerilerine sahip olmanın, öğrenci merkezli problemlerle başa çıkmak için kritik olduğu belirtilmektedir. Öğrencilerle güçlü bir iletişim kurarak onların ihtiyaçlarını anlamak ve onlara uygun destek sağlamak, sınıf ortamında olumlu bir atmosfer oluşturmanın anahtarıdır.

AÖ5: “Bazı öğrenciler akademik zorluklar yaşayabilirken, bazıları da davranışsal sorunlarla mücadele edebilir. Her öğrencinin farklı ihtiyaçları olduğu için, öğretmen olarak bu problemlere çözüm bulmak ve her öğrencinin potansiyelini maksimum düzeyde geliştirmek önemlidir.”

“Veli iletişimi size ne ifade ediyor?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Veli İletişiminin Önemi:

Öğretmen adayları, veli iletişiminin öğrencinin akademik ve sosyal gelişiminde kritik bir rol oynadığını belirtmektedirler. İyi bir veli iletişimi, öğrencinin başarısını artırırken, zayıf bir iletişim ise öğrencinin motivasyonunu ve özgüvenini olumsuz yönde etkileyebilir.

AÖ4: “Veli iletişimi bizim için önemlidir çünkü öğrencinin başarısı için veli ile iş birliği yapmak önemlidir. Öğretmen, öğrenci ve veli üçgeninde velinin eğitim sürecine sağlayabileceği olumlu katkılar arasında destek sağlama, motive etme ve öğrencinin gelişimini takip etme gibi faktörler bulunur.”

Veli İletişimi Stratejileri:

Adaylar, veli iletişimde etkili olmanın önemini vurgularken, velilerle iş birliği yapmanın öğrencinin eğitim sürecine olumlu katkı sağlayabileceğini ifade etmektedirler. Velilerle açık ve etkili iletişim kurarak öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimlerine destek olmayı amaçlamaktadırlar.

AÖ5: “Veli iletişimi benim için çok önemli bir konu. Velilerle iyi bir iletişim kurmak, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimine olumlu katkı sağlayabilir. Öğrenci-öğretmen-veli üçgeninde, velinin eğitim sürecine katkıları olumlu yönde olabilir. Özellikle velilerle iş birliği yaparak öğrencinin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilir ve onların desteklerini alabiliriz.”

AÖ6: “Veli iletişimi, öğrencinin eğitim sürecinde velinin aktif bir rol oynamasını sağlayarak öğrencinin başarısını desteklemeyi ifade eder. Velilerin eğitim sürecine olumlu katkıları, öğrencinin motivasyonunu artırabilir ve akademik başarısını destekleyebilir. Ancak, bazen velilerle iletişimde sorunlar yaşanabilir ve bu da öğrencinin eğitimini olumsuz etkileyebilir.”

Öğretmen-Veli İş Birliği:

Öğretmen adayları, öğrencinin başarısını artırmak için öğretmen-öğrenci-veli üçgeninde velilerle iş birliği yapmanın önemine vurgu yapmaktadırlar. Velilerin eğitim sürecine

sağlayabileceği olumlu katkılar arasında destek sağlama, motive etme ve öğrencinin gelişimini takip etme gibi faktörler bulunmaktadır.

AÖ1: “Veli iletişimi, öğrencinin eğitim sürecinde önemli bir unsurdur. Velilerle etkili iletişim kurmak, öğrencinin başarısını artırmak ve sınıf içinde olumlu bir ortamın oluşturulmasına katkı sağlamak açısından kritiktir. Velilerle iş birliği içinde çalışarak, öğrencinin akademik ve sosyal gelişimine destek olabiliriz.”

AÖ2: “Veli iletişimi, öğrencinin eğitim sürecinde önemli bir rol oynar. Olumlu veli iletişimi, öğrencinin okul başarısını ve motivasyonunu artırabilirken, olumsuz veli iletişimi öğrencinin motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Velilerin eğitim sürecine katkıları, öğrencinin başarısını etkileyebilir. Velilerle iyi bir iletişim kurarak, öğrencinin destek ve motivasyonunu artırabiliriz.”

AÖ7: “Veli iletişimi benim için önemli çünkü velilerle iş birliği içinde çalışmak öğrencinin başarısını artırabilir. Velilerin eğitim sürecine olumlu katkıları, öğrencinin desteklenmesi ve aile-okul iş birliğinin güçlenmesiyle sağlanabilir.”

Öğretmenin Rolü:

Adaylar, öğretmenin veli iletişiminde aktif bir rol oynaması gerektiğini vurgulamaktadırlar. İyi bir veli iletişimi, öğretmenin öğrenci-veli ilişkisini güçlendirerek öğrencinin eğitim sürecinde daha başarılı olmasını sağlayabilir.

AÖ3: “Veli iletişimi, öğrencinin eğitim sürecindeki başarısında kritik bir rol oynar. Veli iletişimi, iş birliği ve açık iletişim yoluyla öğrencinin akademik ve sosyal gelişimini desteklemeyi amaçlar. Veli iletişimi, öğrencinin evde ve okulda tutarlı bir destek aldığını sağlar. Öğretmen, öğrenci ve veli üçgeninde, velinin eğitim sürecine sağlayabileceği olumlu katkılar arasında öğrencinin öğrenme motivasyonunu artırması, öğrenme sürecine aktif olarak katılması ve öğrencinin başarısını desteklemesi bulunabilir. Ancak, olumsuz katkılar da olabilir, örneğin veli iletişiminin eksikliği, öğrencinin eğitim sürecindeki tutumunu olumsuz etkileyebilir”

Mesleki Gelişim Hedefleri:

Bazı adaylar, mesleki gelişim açısından pedagojik bilgileri güncel tutma, iletişim becerilerini geliştirme, teknolojiyi etkili bir şekilde kullanma ve sürekli olarak öğrenmeye açık olma gibi hedefler belirlemektedirler. Bu hedefler, öğretmenin veli iletişiminde daha etkili olmasını destekleyebilir.

Fizik Öğretmenlerinin Yarı Yapılandırılmış Görüşmelere Verdikleri Cevapların Analizinden Elde Edilen Bulgular ve Yorumları

“Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yerini nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Öğretmenliğin Toplumdaki Yeri ve Önemi:

Öğretmenlerin toplumun temel taşlarından biri olduğu ve geleceğin yetişkinlerini şekillendirdiği vurgulanmaktadır. Öğretmenlerin, bilgi ve değerlerin aktarılmasında kilit bir rol oynadığı ve bu nedenle toplumun en değerli varlıklarını yetiştirdiği belirtilmektedir.

Ö2: “Öğretmenlik mesleği toplumda daha fazla saygı ve takdir görmelidir. Öğretmenler, gelecek nesillerin yetişmesinde kilit rol oynarlar ve bu önemli görevleri nedeniyle toplumun en saygın meslek gruplarından biri olmalıdırlar. Ayrıca öğretmenlere daha iyi çalışma koşulları ve maddi olanaklar sağlanmalıdır.”

Saygı ve Takdirin Önemi:

Öğretmenlerin toplumda daha fazla saygı görmesi ve mesleklerinin öneminin daha iyi anlaşılması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Mesleğin toplumda daha yüksek bir statüye sahip olması gerektiği ve öğretmenlere daha fazla takdir gösterilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Ö3: “Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yeri çok önemlidir. Toplumda, öğretmenlerin saygı görmesi ve değerli oldukları görüşümdedir. Öğretmenlik, toplumun temel yapı taşlarından biridir ve öğretmenlerin toplum içindeki rolü büyük önem taşır. Öğretmenler, gençlerin eğitiminde kilit bir rol oynar ve toplumun geleceği için büyük bir sorumluluk taşır.”

Ö4: “Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yeri önemli ve değerli bir meslek olduğunu düşünüyorum. Toplumda öğretmenlerin saygı görmesi ve mesleklerinin öneminin anlaşılması gerektiğine inanıyorum. Öğretmenlik mesleğinin toplumda daha fazla değer görmesi ve desteklenmesi gerektiğini düşünüyorum.”

Öğretmenlerin Rolü ve Sorumluluğu:

Öğretmenlerin, toplumun geleceğini şekillendiren önemli figürler olduğu ve gençlerin eğitiminde kilit bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin toplum içindeki rolünün büyük önem taşıdığı ve bu rolün daha fazla değer görülmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Ö5: “Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yeri çok önemli. Öğretmenler, toplumun geleceğini şekillendiren önemli aktörlerdir ve bu nedenle daha çok değer görmeliler. Öğretmenlik mesleğinin toplumda daha saygın ve değerli bir konuma gelmesi gerektiğine inanıyorum. Bu, öğretmenlere daha fazla destek ve kaynak sağlanmasıyla mümkün olabilir.”

Değerlendirme ve Desteklenme İhtiyacı:

Öğretmenlik mesleğinin toplumda daha fazla değer görmesi ve desteklenmesi gerektiği düşüncesi ifade edilmektedir. Bu desteklenmenin, öğretmenlere daha iyi çalışma koşulları ve maddi olanaklar sağlanmasıyla gerçekleşebileceği üzerinde durulmaktadır.

Ö9: “Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yeri çok önemli. Ben, öğretmenin toplumda saygı görmesi ve değer verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Toplum içinde öğretmenin, bilgi ve değerlerin aktarılmasında önemli bir rolü olduğuna inanıyorum. Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yeri daha fazla takdir edilmeli ve desteklenmeli diye düşünüyorum.”

Ö10: “Bence öğretmenlik mesleği toplumda daha fazla saygı görmeli ve daha yüksek bir statüye sahip olmalıdır. Öğretmenler, toplumun en değerli varlıklarını yetiştiren kişilerdir ve bu önemli rolüne daha fazla değer verilmelidir.”

Gelecek İçin Önem:

Öğretmenlerin, geleceğin yetişkinlerini şekillendirme ve toplumun temelini oluşturma görevi olduğu vurgulanmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin toplum içinde daha fazla değer görmesi ve saygı görmesi gerektiği ifade edilmektedir.

“Mesleğiniz sizi sosyoekonomik anlamda tatmin ediyor mu? Bu konuda kaygılarınız var mı?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Mesleki Tatmin ve Maddi Endişeler:

Öğretmenler, genellikle mesleklerinden memnun olsalar da maddi konularda endişeler yaşayabilmektedirler. Maaşlarının yetersiz olduğunu düşünme ve ekonomik belirsizlikler gibi faktörler, maddi endişelere neden olabilmektedir.

Ö3: “Mesleğimden sosyoekonomik olarak tatmin oluyorum. Ancak bazen maddi kaygılarım olabiliyor, özellikle geçim sıkıntısı yaşadığım zamanlarda.”

Maddi Endişelere Yönelik Başa Çıkma Stratejileri:

Öğretmenler, maddi endişeleri azaltmak için çeşitli stratejiler geliştirebilmektedirler. Planlama yapma, ek gelir kaynakları oluşturma ve ekonomik belirsizliklere karşı hazırlıklı olma gibi yöntemler, maddi endişelerle başa çıkma konusunda yardımcı olabilir.

Ö5: “Ancak bazen ekonomik belirsizlikler veya dönemsel zorluklar yaşayabiliyorum. Özellikle ek mali kaynaklara ihtiyaç duyduğumuzda veya eğitim sistemimizdeki değişikliklerin etkilerini hissettiğimizde bu konuda kaygılarım olabiliyor.”

Mesleki Tutku ve Manevi Tatmin:

Öğretmenler, mesleklerine duydukları tutku ve mesleki tatmin duygusuyla maddi endişeleri dengelemeye çalışabilirler. Öğretmenlik, topluma hizmet etme ve öğrencilere rehberlik etme gibi duygusal tatminler sunar, bu da maddi endişelerin üstesinden gelmeye yardımcı olabilir.

Ö6: “Öğretmenlik, topluma hizmet etmek ve öğrencilere rehberlik etmek gibi duygusal tatminler sunuyor. Ancak, özellikle özel okullarda çalışan bir öğretmen olarak maaşın yetersizliği bazı endişelere neden olabiliyor. Bununla birlikte, mesleğimi seviyorum ve bu tutkum beni ileriye taşıyor.”

Ö3: “Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yeri çok önemlidir. Öğretmenler, toplumun temel taşlarından biridir ve gelecek nesillerin yetişmesinde büyük rol oynarlar. Toplumda saygı ve değer görmesi gereken bir meslek olduğuna inanıyorum.”

Toplumsal İtibar ve Maddi Zorluklar:

Bazı öğretmenler, mesleğin toplumdaki itibarının düşük olduğunu düşünerek maddi endişeler yaşayabilirler. Bununla birlikte, mesleğin topluma hizmet etme değeri ve öğrencilerle olan etkileşim gibi olumlu yönler, maddi endişelerin üstesinden gelmeye yardımcı olabilir.

Ö2: “Ancak, zaman zaman maddi sıkıntılar veya özlük hakları gibi konularda endişelerim olabiliyor. Bununla birlikte, mesleğimin toplumda önemli bir yere sahip olduğunu düşünüyorum ve bu da beni memnun ediyor.”

Ö6: “Mesleğimin beni sosyoekonomik olarak tatmin edip etmediği konusunda bazen endişelerim olabiliyor. Maaşlarımızın yetersiz olduğunu düşünüyorum ve ekonomik olarak sıkıntılar yaşıyorum. Bu durum, mesleğimi sevmeme engel olmasa da zaman zaman düşündürücü olabiliyor.”

Deneyim ve Farkındalık:

Tecrübe kazandıkça ve maddi endişelerle başa çıkma stratejileri geliştirdikçe, öğretmenler maddi endişeleri daha etkin bir şekilde yönetebilirler. Ayrıca, mesleklerinin getirdiği manevi tatminin önemini fark ettikçe, maddi endişelerin etkisi azalabilir.

“**Derse girmeden önce kaygı duyar mısınız?**” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Tablo 8*Fizik Öğretmenlerinin Yarı Yapılandırılmış Görüş Formuna Cevapların Dağılımı*

Görev	Verilen Cevapların Teması	Öğretmen Sayısı
Fizik Öğretmeni	Ders Öncesi Kaygı ve Heyecan	2
	Dersin Akışı ve Öğrenci İletişimi	2
	Deneyim Kazanmanın Etkisi	11
	Öğrenci Reaksiyonlarına İlişkin Endişeler	5

Ders Öncesi Kaygı ve Heyecan:

Öğretmenler, ders öncesi bazen hafif bir kaygı veya heyecan hissedebilirler. Bu özellikle yeni bir konuyu işleyecekleri, sınıf dinamiklerini kontrol etmekte zorlanabilecekleri veya önemli bir sunum yapacakları zamanlarda ortaya çıkabilir.

Ö7: “Derse girmeden önce bazen kaygı duyarım. Özellikle yeni bir konu veya sınav öncesi, öğrencilerin anlayıp anlamayacağı konusunda endişelerim olabiliyor. Ancak genelde ders planımı iyi yaparsam ve öğrencilerle etkili bir iletişim kurarsam bu kaygılar azalıyor.”

Ö6: “Evet, bazen derse girmeden önce hafif bir kaygı hissedebiliyorum. Özellikle yeni bir konuyu öğreteceğim zaman veya sınıf içindeki dinamikleri kontrol etmekte zorlanacağımı düşündüğüm durumlarda kaygılanabiliyorum.”

Öğrenci Reaksiyonlarına İlişkin Endişeler:

Öğretmenler, ders öncesi öğrencilerin dersi anlayıp anlamayacakları, dersi sevip sevmeyecekleri gibi endişeler yaşayabilirler. Bu endişeler, öğrencilerin başarılı olmaları ve dersin verimli geçmesi için duyulan bir kaygı olarak ortaya çıkabilir.

Ö9: “Yeni bir konuyu anlatırken veya sınıf yönetimi konusunda zorluklarla karşılaşacağımı düşündüğüm zamanlarda kaygı hissedebiliyorum. Ancak, zamanla deneyim kazandıkça bu kaygılar azalıyor ve daha özgüvenli hale geliyorum.”

Dersin Akışı ve Öğrenci İletişimi:

Dersin başlamasıyla birlikte, öğretmenlerin genellikle bu kaygıların azaldığı ve öğrencilerle etkileşime geçtikçe daha fazla özgüven kazandıkları ifade edilmektedir. Öğrencilerle iletişim kurma ve dersin akışını kontrol etme süreci, öğretmenlerin daha rahat hissetmelerine yardımcı olmaktadır.

Ö2: “Özellikle yeni bir konuyu işleyeceğim veya özel bir sunum yapmam gerektiğinde daha fazla endişe hissedebiliyorum. Ancak, hazırlıklı olduğumda bu kaygı genellikle azalıyor.”

Ö10: “Mesela, bazı öğrencilerin dikkati dağılıyor veya anlamadıklarını ifade etmekten çekiniyor olabilirler. Bu durumda onların anlamalarını sağlamak için çeşitli stratejiler deniyorum. Ama bazen bu durum beni de endişelendirebiliyor, çünkü her öğrencinin ihtiyaçlarına cevap vermek zor olabiliyor.”

Deneyim Kazanmanın Etkisi:

Zamanla deneyim kazandıkça, öğretmenlerin ders öncesi yaşadıkları kaygıların azaldığı ve daha özgüvenli hale geldikleri belirtilmektedir. Tecrübe kazandıkça, öğretmenler daha iyi hazırlanır ve derslerini daha etkili bir şekilde yönetirler.

Ö1: “Evet, bazen derse girmeden önce hafif bir kaygı hissedebiliyorum. Özellikle yeni bir konuyu işleyeceğim zaman veya özel bir etkinlik planladığımda bu kaygı artabilir. Ancak bu kaygı genellikle ders başladıktan sonra azalır ve öğrencilerle etkileşim halinde olduğumda tamamen kaybolur.”

“Ders esnasında öğrencilerinizden kaynaklı kaygılar hissediyor musunuz?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Öğrenci Davranışlarına İlişkin Endişeler:

Öğretmenler, ders esnasında öğrencilerin dikkatsiz davranışları, konuyu anlamamaları veya disiplin sorunları gibi durumlarla ilgili endişe yaşayabilirler. Bu durumlar, dersin akışını etkileyebilir ve öğretmenin kaygılanmasına neden olabilir.

Ö6: “Özellikle sınıfta bir gerginlik olduğunda ya da öğrencilerin ilgisiz olduğunu hissettiğimde kaygılanabiliyorum.”

Dersin Akışını Etkileyen Durumlar:

Sınıf içindeki uyumsuzluklar veya öğrenme güçlüğü çeken öğrenciler, öğretmenin dersin akışını etkileyebilir ve kaygılanmasına neden olabilir. Öğretmenler, bu tür durumlarla başa çıkmak için çeşitli stratejiler deneyebilirler.

Ö2: “Özellikle sınıf içindeki uyumsuzluklar veya öğrenme güçlüğü çeken öğrencilerim varsa, bu durum beni endişelendirebiliyor. Ancak bu kaygılar, öğrencilerle daha fazla etkileşime girip onları anladıkça ve destekledikçe azalıyor.”

Ö3: “Ders esnasında öğrencilerden kaynaklı kaygılar hissedebiliyorum. Özellikle derse katılımın düşük olması veya öğrencilerin konuyu anlamadığını görmek beni endişelendirebiliyor. Bu durumda daha fazla çaba sarf edip öğrencileri anlamaya çalışıyorum.”

Çözüm Odaklı Yaklaşım:

Öğretmenler, ders esnasında öğrencilerin davranışları veya performansı ile ilgili endişeler yaşasalar da genellikle çözüm odaklı bir yaklaşım benimserler. Bu, öğrencilerle iletişim kurarak sorunları çözmeye ve dersin devamını sağlamaya odaklanmayı içerir.

Ö4: “Mesela, bazı öğrencilerin dikkati dağılıyor veya anlamadıklarını ifade etmekten çekiniyor olabilirler. Bu durumda onların anlamalarını sağlamak için çeşitli stratejiler deniyorum. Ama bazen bu durum beni de endişelendirebiliyor, çünkü her öğrencinin ihtiyaçlarına cevap vermek zor olabiliyor.”

Ö5: “Bazı durumlarda öğrencilerin dikkatsiz davranışları veya anlamadıkları konular üzerine soru sormamaları gibi durumlar beni endişelendirebiliyor. Ancak, bu tür durumlarda öğrencilerle iletişime geçerek sorunları çözmeye çalışıyorum.”

Deneyim ve Sınıf Yönetimi:

Tecrübe kazandıkça, öğretmenler bu tür durumlarla daha iyi başa çıkma becerisi geliştirirler. Etkili sınıf yönetimi ve esneklik, öğretmenlerin ders esnasındaki kaygılarını azaltmalarına yardımcı olabilir.

Ö10: “Bazen ders esnasında öğrencilerden kaynaklı kaygılar hissedebiliyorum. Özellikle sınıfta disiplin sorunları yaşandığında veya bazı öğrencilerin konuyu anlamakta zorlandığını gördüğümde kaygılanabiliyorum. Ancak, bu tür durumlarda sakin kalmaya ve problemleri çözmek için çaba göstermeye çalışıyorum.”

Öğrenci İletişimi ve Destek:

Öğretmenler, öğrencilerle iletişim kurarak ve onları anlayarak kaygılarını azaltabilirler. Öğrencilere destek olmak ve onları anlamak, öğretmenlerin ders esnasındaki kaygılarını azaltmanın önemli bir yoludur.

“Öğrencilerinizle iletişiminizde sizden kaynaklı olduğunu düşündüğünüz sorunlar yaşıyor musunuz?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Sorunların Kaynakları ve Farkındalık:

Öğretmenler, iletişimde yaşadıkları sorunların kaynaklarını genellikle kendilerinde aramaktadırlar. Sabırsızlık, iletişim eksikliği veya uyumsuzluk gibi durumların iletişimi olumsuz etkilediğini belirtmektedirler. Bu durum, öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara karşı farkındalık sahibi olduklarını göstermektedir.

Çözüm Yolları ve Çaba Sarf Etme:

Öğretmenler, yaşadıkları iletişim sorunlarını çözmek için çeşitli çaba ve stratejiler geliştirdiklerini ifade etmektedirler. Daha fazla empati kurma, iletişim becerilerini geliştirme ve öğrencilerle daha fazla etkileşim kurma gibi yöntemleri denediklerini belirtmektedirler.

Ö7: “Öğrencilerle iletişimde zaman zaman sorunlar yaşayabiliyorum. Bazı durumlarda anlaşılammak veya uyumsuzluk olabiliyor. Bu durumda daha fazla empati kurmaya ve iletişimi güçlendirmeye çalışıyorum.”

Ö8: “Öğrencilerle iletişimimde bazen sorunlar yaşayabiliyorum. Özellikle iletişim kurmakta zorlandığım öğrenciler olabiliyor. Bu durumda, iletişimi güçlendirmek için çeşitli yöntemler deniyorum.”

Farklı Öğrenci Profilleri ve Öğrenme Stilleri:

Bazı öğretmenler, öğrencilerle iletişimde yaşadıkları sorunların farklı öğrenme stilleri ve kişiliklerden kaynaklandığını ifade etmektedirler. Farklı öğrenci profilleriyle başa çıkmakta zorlandıklarını belirterek, iletişim becerilerini geliştirmeye odaklandıklarını vurgulamaktadırlar.

Ö9: “Öğrencilerle iletişimimde bazen sorunlar yaşayabiliyorum. Özellikle farklı öğrenci profilleriyle başa çıkmak ve her öğrenciye eşit şekilde yaklaşmak konusunda zorlanabiliyorum. Ancak sürekli olarak iletişim becerilerimi geliştirmeye ve öğrencilerle daha iyi ilişkiler kurmaya çalışıyorum.”

İletişim Güçlendirme Çabaları:

Öğretmenler, iletişim sorunlarını çözmek için sürekli olarak iletişim becerilerini geliştirmeye çalıştıklarını ve öğrencilerle daha iyi ilişkiler kurmaya çaba gösterdiklerini ifade etmektedirler. Bu çabalar, öğretmenlerin iletişimdeki zorlukları aşmaya yönelik kararlılıklarını göstermektedir.

Ö10: “Öğrencilerle iletişimde zaman zaman benim kaynaklı sorunlar yaşayabiliyorum. Özellikle farklı öğrenci gruplarıyla iletişim kurarken veya sınıf içindeki dinamikleri dengelemeye çalışırken zorlanabiliyorum. Ancak, bu tür sorunlar üzerinde çalışarak ve deneyim kazanarak çözüm bulmaya çalışıyorum.”

Ö5: “Bazı durumlarda, öğrencilerle iletişimde sorunlar yaşayabiliyorum. Özellikle farklı öğrenme tarzlarına sahip öğrencilerle uyum sağlamakta zorlanabiliyorum. Ancak, bu tür sorunlarla başa çıkmak için çeşitli iletişim stratejileri geliştiriyorum.”

“Meslektaşlarınızla iletişiminizi nasıl değerlendirirsiniz?” “Velilerden kaynaklanan sorunlar yaşıyor musunuz?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Meslektaşlarla İletişim:

Öğretmenler, genellikle meslektaşlarıyla iyi bir iletişim içinde olduklarını ifade etmektedirler. Birbirlerine destek olduklarını, fikir alışverişinde bulduklarını ve iş birliği yaparak öğretim ortamını geliştirmeye çalıştıklarını belirtmektedirler. Ancak zaman zaman farklı görüşler veya çalışma tarzları nedeniyle anlaşmazlıklar yaşandığı da ifade edilmiştir.

Ö3: “Genel olarak meslektaşlarımızla iyi bir iletişimimiz var. Birbirimize destek oluyor, fikir alışverişinde bulunuyoruz ve birlikte çalışarak daha iyi bir öğretim ortamı oluşturmaya çalışıyoruz.”

Ö4: “Meslektaşlarımızla iletişimim genellikle iyidir. Ancak zaman zaman farklı fikir ayrılıkları veya iletişim eksiklikleri yaşayabiliyoruz. Bu durumda, açık iletişim kurarak sorunları çözmeye çalışıyoruz.”

Velilerle İletişim:

Öğretmenler, zaman zaman velilerle iletişimde sorunlar yaşadıklarını ifade etmektedirler. Özellikle öğrencinin akademik performansı veya davranışlarıyla ilgili farklı beklentiler veya anlaşmazlıkların ortaya çıkabildiği belirtilmektedir. Ancak genellikle açık ve dürüst iletişim kurarak bu tür sorunları çözmeye çalıştıkları vurgulanmıştır.

İletişimdeki Zorluklar ve Çözüm Yolları:

Öğretmenler, iletişimde yaşadıkları zorluklarla başa çıkmak için genellikle açık iletişim kurmaya ve iş birliği yapmaya özen gösterdiklerini ifade etmektedirler. Farklı görüşler veya iş birliği gerektiren durumlarda yaşanan sorunları çözmek için çaba sarf ettikleri belirtilmiştir.

Ö5: “Meslektaşlarımızla genellikle iyi bir iletişim içindeyiz. İş birliği yapmak, fikir alışverişinde bulunmak ve birbirimize destek olmak için düzenli olarak iletişim halindeyiz.

Ancak bazen farklı görüşler veya çatışmalar yaşayabiliyoruz. Bu durumlarda ise açık iletişim kurarak sorunları çözmeye çalışıyoruz.”

Ö6: “Meslektaşlarla iletişimim genellikle iyi oluyor. Ancak bazen farklı görüşler veya anlaşmazlıklar yaşanabiliyor. Bu durumda açık iletişim kurarak sorunları çözmeye çalışıyorum. Velilerle olan iletişimimde ise zaman zaman zorluklar yaşayabiliyorum. Ancak genelde iş birliği ve anlayış içinde bir ilişki yürütmeye çalışıyorum.”

Genel Değerlendirme:

İfadelerde, öğretmenlerin meslektaşlarıyla olan iletişimlerinin genellikle olumlu olduğu ancak zaman zaman zorluklar yaşandığı ve bu zorlukları çözmek için çaba sarf edildiği görülmektedir. Aynı şekilde, velilerle olan iletişimde de sorunlar yaşansa da açık ve dürüst iletişim kurarak bu sorunların çözülmeye çalışıldığı ifade edilmiştir.

“Okul idareniz derslerinizi gözlemlemeye ne sıklıkta geliyor? Bu durum sizi nasıl etkiliyor?” sorusu yarı yapılandırılmış görüşme formunda yöneltildiğinde verilen cevaplara göre analiz yapıldığında:

Olumlu Etkiler:

Öğretmenler geri bildirim almanın ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamanın olumlu etkilerini vurguluyorlar.

Gözlem ve geri bildirimlerin motive edici olduğu ve daha iyi performans sergileme konusunda cesaretlendirici olduğu belirtiliyor.

Geri bildirimlerin öğretmenlerde özgüveni artırdığı ve daha özgüvenli bir öğretmen olmaya teşvik ettiği ifade ediliyor.

Ö7: “Okul idaresinin derslerimi gözlemlemesi beni olumlu yönde etkiliyor. Geri bildirimlerini alarak kendimi geliştirmeme yardımcı oluyorlar. Ancak bazen bu durumda biraz baskı hissedebiliyorum, ancak genelde olumlu bir deneyim olduğunu düşünüyorum.”

Ö8: “Okul idaremiz derslerimi gözlemlemeye sık sık gelir. Bu durum beni hem motive ediyor hem de kendimi sürekli olarak geliştirmem için bir fırsat olarak görüyorum. Gözlem sonrası alınan geri bildirimler sayesinde daha iyi bir öğretmen olabilmek için çaba gösteriyorum”

Olumsuz Etkiler:

Bazı öğretmenler, gözlemlerin baskı ve stres yaratabileceğini ve performans kaygısına neden olabileceğini belirtiyorlar.

Gözlemlerin zaman zaman eksiklik hissi yaratabileceği ve değerlendirilmek konusunda zorlayıcı olabileceği ifade ediliyor.

Gözlem durumlarının iş yükünü artırabileceği ve zaman zaman stresli olabileceği dile getiriliyor.

Ö2: “Okul idaresinin derslerimi gözlemlemeye geldiği durumlar, benim için bir fırsat olarak görülür. Bu geribildirimler, derslerimi daha iyi planlamama ve uygulamama yardımcı olur. Ancak bazen bu gözlem durumları, performans kaygısı yaratabilir. Ancak genellikle bu geribildirimleri olumlu bir şekilde karşılar ve kendimi geliştirmek için bir fırsat olarak değerlendiririm.”

Ö5: “Okul idaremizin derslerimizi gözlemlemeye sıklıkla geldiği söylenemez. Ancak, zaman zaman gözlem ve geri bildirimlerin faydalı olduğunu düşünüyorum. Bu, öğretim pratiğimi gözden geçirmemi sağlar ve gelişim fırsatları sunar. Ancak, bazen bu durum biraz stresli olabilir, çünkü değerlendirilmek her zaman kolay değildir.”

Profesyonel Gelişim:

Öğretmenler, gözlemlerin kendilerini geliştirmelerine ve derslerini daha iyi planlamalarına yardımcı olduğunu belirtiyorlar.

Geri bildirimlerin öğretim pratiğini gözden geçirmeye ve gelişim fırsatları sunmaya yardımcı olduğu ifade ediliyor.

Gözlemlerin profesyonel gelişime katkı sağladığı ve öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak geliştirmelerine olanak tanıdığı vurgulanıyor.

Ö6: “Okul idaremiz derslerimizi gözlemlemeye düzenli olarak gelmiyor. Bu durum, bazen eksiklik hissetmemize neden olabiliyor çünkü geri bildirim almak ve gelişimimizi değerlendirmek için idarenin desteğine ihtiyaç duyuyoruz. Ancak yine de kendi çabamızla gelişmeye çalışıyor ve öğrencilerimize en iyi eğitimi vermeye odaklanıyoruz.”

Ö8: “Okul idaremiz genellikle derslerimizi düzenli olarak gözlemlemeye gelir. Bu, öğretim pratiğimizi değerlendirmemize ve geliştirmemize yardımcı olabilir. Ancak bazen bu durum baskı hissetmemize veya stres yaratmasına neden olabilir. Bu nedenle, pozitif bir geribildirim kültürü oluşturarak bu tür etkileşimlerden en iyi şekilde faydalanmaya çalışıyoruz.”

Bulguların Yorumlanması ve Tartışma

Aynı zamanda, öğretmenlerin yeterliliklerini olumlu değerlendirseler bile bazı zorluklarla karşılaşma endişesi taşıdıkları da görülüyor. Bu endişeler, öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirmeleri konusunda bir itici güç olabilir. Öğretmenlere, karşılaştıkları zorlukları aşmak için pratik stratejiler veya yöntemler öğretmek, onların motivasyonunu artırabilir ve mesleki gelişimlerini destekleyebilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri sırasında yaşadıkları endişeler, teknolojik ilerlemeye uyum sağlama, öğrenci çeşitliliği ve öğretim kalitesi gibi alanlarda kaygı yaşadıkları belirlenmiştir. Teknolojik ilerlemenin hızı, öğretmenleri sınıflarına yeni araçları ve yöntemleri entegre etme ihtiyacıyla karşı karşıya bıraktığı tespit edilmiştir. Bu değişikliklere hızla uyum sağlama endişesi, bazen öğrencilere en iyi eğitimi verme konusunda zorluklar yaratabilir. Alayazı incelendiğinde öğretmenlerin yeni gelişen teknolojiye entegrasyonu konusunda kaygı yaşadıklarını ama paylaşın yaparak bu kaygının azalabileceği ve daha fazla tekrar yaparak üstünden gelinebilmektedir (Lokken, Cheek, ve Hastings ,2003). Araştırmanın bulguları alanyazı ile örtüşmektedir. Ayrıca Çelikten ve arkadaşlarına (2005) göre öğretmenler teknolojik gelişmeleri yakından takip etmesi gerekmektedir. Bu da öğretmenlerde kaygıya sebep olabilir. Bu bilgilerde paralellik göstermektedir.

Öğrenci çeşitliliği de bir diğer önemli konudur. Farklı öğrenci profilleri ve öğrenme stilleri, her bireye uygun eğitimi sağlama baskısı oluşturabilir. Bireysel ihtiyaçları karşılamada zorlanma endişesi, öğrencilere en etkili öğrenme deneyimini sunma konusunda kaygılara neden olabileceği tespit edilmiştir. Bu endişeler, öğretmenlere destek sunularak, öğrencilere daha özelleştirilmiş eğitim stratejileri geliştirme konusunda yardımcı olunabilir. Bu bulgu Spielberger (1980) tarafından da paralel bir sonuca sahiptir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dair endişeler, aynı zamanda öğretim kalitesi üzerinde de etki gösterebilir. Yeni konuları ve teknikleri öğretirken doğruluktan emin olma kaygısı, daha iyi bir öğretmen olma hedefiyle de beraberinde gelir. Bu endişeler, öğretim

kalitesini artırmak için motivasyon kaynağı olabilir. Alanyazı incelendiğinde bu durum birden fazla çalışma ile örtüşmektedir (Bursal ve Paznokas, 2006; Gresham, 2007) .

Tüm bu endişelere rağmen, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine duydukları tutku ve kendilerini geliştirme arzusu güçlüdür. Bu endişeler, öğretmenlerin kişisel ve profesyonel olarak gelişme konusunda güçlendirici olabilir. Bu endişeler, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak yenilemelerini ve öğrencilerine daha iyi bir eğitim sunmalarını sağlamak adına bir fırsat olabilir. Ghaith ve Shaaban'a (1999) göre öğretmenlik öğrencileri yeterli düzeye getirdiklerinde keyif alabildiklerini söylemişlerdir. Bu keyfi alabilmek için öğretmenlerin belli bir düzeye kendilerini getirmeleri gerekmektedir. Bu bilgiler ile bulgular örtüşmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek için onların endişelerini anlamak ve bu endişeleri giderecek çözümler üretmek önemlidir. Öğretmenlere yönelik kişiselleştirilmiş destekler, onların öz güvenlerini artırabilir ve daha etkili bir öğrenme ortamı oluşturabilir. Ayrıca, öğretmenler arasında deneyim paylaşımı ve destekleyici bir ortam oluşturulması da mesleki gelişimlerine olumlu katkıda bulunabilir. Alanyazı incelendiğinde daha önce deneyimlerin paylaşılması öğretmenlere destek veya yardımcı olma konusunda bulgular ile örtüşmektedir (Kuzu ve diğerleri, 2012).

Bu araştırmalar, e-mentorluğun öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemesi, stres ve kaygılarını azaltması, mesleki özyeterlik duygularını geliştirmesi ve kariyer tatminlerini artırması gibi etkilerine dair bulgular sunmaktadır. Seabrooks, Kenney ve LaMontagne (2000) tarafından stajyer öğretmenler üzerinde yapılan e-mentorluk araştırması, katılımcıların özgüvenlerinin arttığını ve bilgi birikimlerinin geliştiğini, bunun da başarı düzeylerine olumlu katkı sağladığını göstermiştir. Bu bulgular, e-mentorluk uygulamalarının farklı alanlarda da benzer sonuçlar verdiğini gösteren diğer araştırmalarla (Folsom, 1995; Harris, O'Bryan ve Rotenberg, 1996; Bean ve Swan, 2002; Anderson ve Shannon, 1988; Asgari ve O'Neill, 2004; Burgstahler ve Cronheim, 2001; McDonald, Balcazar, ve Keys, 2005) örtüşmektedir. Bu bulgular ışığında, e-mentorluk uygulamalarının genel olarak katılımcıların başarısını olumlu etkilediği söylenebilir.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Fizik öğretmenleri ve öğretmen adayları, mesleki gelişimleri boyunca çeşitli kaygılarla karşı karşıyadır. Bu kaygılar, yeterlilikten sınıf yönetimine, değerlendirmeden teknolojik gelişmelere ve öğrenci çeşitliliğine kadar uzanan bir yelpazede yer alır. Deneyim arttıkça kaygıların türü ve yoğunluğu da değişir. Bu kaygılar, öğretmenlerin motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz etkileyebilir ve mesleki tatminsizliklerine yol açabilir.

Bu çalışmada, fizik öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının mesleki gelişim kaygılarını ve e-mentorluk/e-koçluk sistemlerine bakış açılarını incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin her deneyim seviyesinde farklı kaygılar yaşadığını ve bu kaygılarla başa çıkmak için çeşitli yardım imkanlarından faydalandıklarını göstermiştir.

Fizik öğretmen adayları, yeterlilik, sınıf yönetimi, değerlendirme, teknoloji kullanımı ve öğrenci çeşitliliği gibi alanlarda kaygı duymaktadır. Bu kaygılar, öğretmen adaylarının özgüvenlerini ve motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir ve sınıftaki performanslarını düşebildikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç daha önce yapılan birçok araştırmalarla paralel bir sonuca sahiptir (Usta ve Güntepe, 2020; Taşgın, 2018; Yılmaz, 2018; Vatansever, 2021).

0-3 yıl tecrübeye sahip fizik öğretmenleri, uygulama deneyimi eksikliği, mesleki yetersizlik, yetersiz destek ve motivasyon kaybı gibi kaygılarla karşı karşıyadır. Bu kaygılar, öğretmenlerin mesleğe adaptasyonlarını zorlaştırabilir ve tükenmişlik sendromuna yol açabilir. Sonuçlar alanyazı ile paralellik göstermektedir (Bayram, 2006; Aytekin 2022; İnaltun, 2022)

Tecrübeli fizik öğretmenleri, güncel kalma, rutinleşme, yetersiz motivasyon ve kariyer gelişimi gibi kaygılarla mücadele etmektedir. Bu kaygılar, öğretmenlerin mesleki gelişimini engelleyebilir ve iş tatminsizliklerine yol açabilir. Bu sonuçlar alanyazıyla paralellik göstermektedir (Şahinoğlu ve Arslan, 2019; Ceylan ve Özdemir, 2016).

Sonuç olarak bu çalışma e-mentorluğun, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyerek, stres ve kaygılarını azaltarak, mesleki yeterlilik duygularını geliştirerek ve kariyer tatminlerini artırarak birçok fayda sağlar. Stajyer öğretmenler üzerinde yapılan

araştırmalar da e-mentorluğun başarıyı olumlu etkilediğini göstermiştir. Farklı alanlarda yapılan diğer araştırmalar da bu bulguları desteklemektedir. E-mentorluk uygulamalarının genel olarak katılımcıların başarısını ve genel refahını artırmada önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Çeşitli araştırmaların bulguları, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik mentorluk programlarının, hizmet öncesi eğitim ile hizmet içi eğitim arasında bir köprü işlevi görebileceğini desteklemektedir. Bu programlar, öğretmenlerin mesleki becerilerini artırmak, yeni pedagojik yaklaşımları öğrenmek ve sınıf içi uygulamalarını geliştirmek için önemli bir destek sağlayabilir. Dolayısıyla, e-mentorluk programları, öğretmenlerin daha etkili bir şekilde yetişmelerine ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olabilir. Bu da öğretmenlerin sürekli olarak gelişimlerini sürdürmeleri ve öğrencilerine daha iyi bir eğitim sunmaları açısından oldukça önemlidir. (Bean ve Swan, 2002; Asgari ve O'Neill, 2004).

neriler

Bu araştırma bulguları, araştırma grubundan alınan verilere göre e-mentorluğun kaygılarını azaltmak için daha etkili bir araç olduğu yorumunu yapmışlardır. Bu doğrultuda, aşağıdaki öneriler sunulabilir:

Bu alışma, e-mentorluk uygulamasının il eğitim denetmenleri ve yardımcılarının mesleki gelişimlerine ve dolayısıyla başarılarına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Bu bulgular, yurt dışındaki uygulamalarla da paralellik göstermektedir ve e-mentorluk uygulamasının ğretmen ve okul yöneticilerinin iş başında yetiştirilmesinde de faydalı olabileceğini düşündürmektedir.

Eğitim kurumları, öğretmenlere ve ğretmen adaylarına yönelik etkili e-mentorluk ve e-koçluk eğitim programları düzenlemelidir. Bu programlar, mentorluk ve koçluk becerilerini geliştirmek, evrimii iletişim tekniklerini öğretmek ve dijital platformları etkin bir şekilde kullanmayı sağlamalıdır.

E-mentorluk ve e-koçluk süreçlerini standartlaştırmalı ve rehber materyaller sağlamalıdır. Bu, mentorlar ve koçlar için net bir ereve sunarak etkili bir rehberlik sağlayabilir.

Öğretmenlere yönelik çevrimiçi platformlar ve araçlar sağlamalıdır. Bu platformlar, mentorlarla ve koçlarla etkileşime geçmeyi kolaylaştırabilir, kaynakları paylaşabilir ve ilerleme takibini yapabilir.

Mentorluk ve koçluk ilişkilerini iyileştirmek için düzenli geri bildirim mekanizmaları sağlamalıdır. Bu, mentorlar ve koçlar arasındaki iletişimi güçlendirebilir ve öğretmenlerin destek ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilir.

Grup tabanlı e-mentorluk ve e-koçluk oturumları düzenleyerek kolektif öğrenmeyi teşvik etmelidir. Bu oturumlar, öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerini ve deneyimlerini paylaşmalarını sağlayabilir.

Öğretmenlere mesleki gelişim planları oluşturma ve hedef belirleme konusunda rehberlik etmelidir. Bu, öğretmenlerin kendi gelişimlerini yönetmelerini ve mentorluk/koçluk sürecinde daha etkili olmalarını sağlayabilir.

Kaynaklar

- Açıkgoz, K. Ü. (2005). *Etkili öğrenme ve öğretme*. Eğitim Dünyası Yayınları.
- Akay, E., & Gürgür, H. (2018). Kaynaştırma uygulamalarında destek özel eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin mesleki gelişimi: Mentörlük. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 9-36. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.6c1s1m>
- Akyüz, Y. (2012). Türkiye'de öğretmenlerin toplumsal değişimdeki etkileri (1839-1950).
- Allen, T. D., Poteet, M. L., & Burroughs, S. M. (1997). The mentor's perspective: A qualitative inquiry and future research agenda. *Journal of vocational behavior*, 51(1), 70-89. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1596>
- Altbach, P. G. (Ed.). (2000). *The changing academic workplace: Comparative perspectives* (pp. 1-23). Chestnut Hill: Boston College Center for International Higher Education.
- Anderson, E. M., & Shannon, A. L. (1988). Toward a conceptualization of mentoring. *Journal of Teacher education*, 39(1), 38-42. <https://doi.org/10.1177/002248718803900109>
- Asgari, M., & O'Neill, K. (2004). What do they mean by "success"? Contributors to perceived success in a telementoring program for adolescents. In *annual meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA*.
- Aslan, S., Alyuz, N., Tanriover, C., Mete, S. E., Okur, E., D'Mello, S. K., & Arslan Esme, A. (2019, May). Investigating the impact of a real-time, multimodal student engagement analytics technology in authentic classrooms. In *Proceedings of the 2019 chi conference on human factors in computing systems* (pp. 1-12). <https://doi.org/10.1145/3290605.3300534>
- Ateş, S., Özdemir, E. Ç., & Taneri, A. (2019). İstenmeyen öğretmen davranışlarına ilişkin öğretmen adaylarının görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 37-56. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2019.19.43815-423291>

- Aytekin, S. (2022). İlkokul programında yer alan beden eğitimi ve oyun dersine ilişkin öğretmen görüşleri.
- Barutçu, E., & Özbay, Ö. (2009). Koçluk yaklaşımının yönetici ve iş gören üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 1(1), 47-62. <https://doi.org/10.20990/aacd.74275>
- Bargar, R. R. (1988). Effective Teaching and Mentoring: Realizing the Transformational Power of Adult Learning Experiences. <https://doi.org/10.1080/00221546.1988.11780204>
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kurami ve eğitimde uygulanması. *Sakarya üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, (14), 198-210.
- Bayraktaroğlu, G. (2006). Yönetimde koçluk ve mentorluk, Eğitim Kitapçığı. *İstanbul: Navitas Eğitim, Danışmanlık ve Koçluk Hizmetleri*.
- Bean, R. M., & Swan, A. L. (2002). Evaluating the success of a professional development initiative: Satisfaction is not enough. In *annual meeting of the National Reading Conference, Miami, FL*.
- Bierema, L. L., & Merriam, S. B. (2002). E-mentoring: Using computer mediated communication to enhance the mentoring process. *Innovative higher education*, 26, 211-227. <https://doi.org/10.1023/A:1017921023103>
- Biklen, D. (1992). Schooling without labels: Parents, educators, and inclusive education. Temple University Press.
- Burgstahler, S., & Cronheim, D. (2001). Supporting peer-peer and mentor-protégé relationships on the internet. *Journal of Research on Technology in Education*, 34(1), 59-74. <https://doi.org/10.1080/15391523.2001.10782334>
- Bursal, M., & Paznokas, L. (2006). Mathematics anxiety and preservice elementary teachers' confidence to teach mathematics and science. *School science and mathematics*, 106(4), 173-180. <https://doi.org/10.1111/j.1949-8594.2006.tb18073.x>

- Boice, R. (1992). *The new faculty member: Supporting and fostering professional development*. Jossey-Bass.
- Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational researcher*, 33(8), 3-15.
<https://doi.org/10.3102/0013189X033008003>
- Brescia Jr, W. F. (2002). *Using a telementoring taxonomy in a world wide web instructional environment: A case study* (Doctoral dissertation, Indiana University).
- Brockner, J., & Higgins, E. T. (2001). Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(1), 35-66. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2972>
- Brookfield, S. (1992). Giving helpful evaluations to learners. *Adult Learning*, 3(8), 22-24.
<https://doi.org/10.1177/10451595920030080>
- Burke, R. J., & McKeen, C. A. (1997). Benefits of mentoring relationships among managerial and professional women: A cautionary tale. *Journal of Vocational behavior*, 51(1), 43-57. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1595>
- Bursalioğlu, Z. (1994). *New structure and behavior in school management*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri.
- Carey, W., Philippon, D. J., & Cummings, G. G. (2011). Coaching models for leadership development: An integrative review. *Journal of leadership studies*, 5(1), 51-69.
<https://doi.org/10.1002/jls.20204>
- Ceylan, M., & Özdemir, S. (2016). Türkiye ve İngiltere'deki öğretmenlerin sürekli mesleki gelişime ilişkin görüşlerinin ve katılım durumlarının incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 397-417.

- Chong, J.Y., Ching, A.H., Renganathan, Y. *et al.* Enhancing mentoring experiences through e-mentoring: a systematic scoping review of e-mentoring programs between 2000 and 2017. *Adv in Health Sci Educ* 25, 195–226 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10459-019-09883-8>
- Coşkun, N., & Demirtaş, V. Y. (2015). Öğrenme stillerine göre ortaokul öğrencilerinin matematik dersi başarı ve kaygı düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(2), 549-564.
- Craske, M. G., & Barlow, D. H. (2007). *Mastery of your anxiety and panic: Therapist guide* (Vol. 2). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1002/9781118330043.ch1>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in higher education*, 50, 525-545. <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2>
- Çelikten, M. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Darwin, A., & Palmer, E. (2009). Mentoring circles in higher education. *Higher education research & development*, 28(2), 125-136. <https://doi.org/10.1080/07294360902725017>
- De Janasz, S. C., & Sullivan, S. E. (2004). Multiple mentoring in academe: Developing the professorial network. *Journal of vocational behavior*, 64(2), 263-283. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.07.001>
- de Vries, J. (2005). More than the sum of its parts.
- Dennen, V. P., & Burner, K. J. (2008). The cognitive apprenticeship model in educational practice. In *Handbook of research on educational communications and technology* (pp. 425-439). Routledge.

- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. sage.
- Desimone, L. M., Porter, A. C., Garet, M. S., Yoon, K. S., & Birman, B. F. (2002). Effects of professional development on teachers' instruction: Results from a three-year longitudinal study. *Educational evaluation and policy analysis*, 24(2), 81-112. <https://doi.org/10.3102/01623737024002081>
- Diamond, C. T. P., & Mullen, C. A. (1997). Alternative perspectives on mentoring in higher education: Duography as collaborative relationship and inquiry. *Journal of Applied Social Behaviour*, 3(2), 49-64.
- Dominguez, N., & Hager, M. (2013). Mentoring frameworks: synthesis and critique. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 2(3), 171-188. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-03-2013-0014>
- Dolezal-Wood, S., Belar, C. D., & Snibbe, J. (1998). A comparison of computer-assisted psychotherapy and cognitive-behavioral therapy in groups. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 5, 103-115. <https://doi.org/10.1023/A:1026210020906>
- Douglas, C. A. (1997). *Formal Mentoring Programs in Organizations. An Annotated Bibliography*. Publication, Center for Creative Leadership, PO Box 26300, Greensboro, NC 27438-6300.
- Eby, L. T., & Lockwood, A. (2005). Protégés' and mentors' reactions to participating in formal mentoring programs: A qualitative investigation. *Journal of vocational behavior*, 67(3), 441-458. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.002>
- Edelson, M. (2006). The current evolution and revolution of coaching. In *Commonwealth Educational Seminars, Danvers, MA*.
- Ehrich, L. C., Hansford, B., & Tennent, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature. *Educational administration quarterly*, 40(4), 518-540. <https://doi.org/10.1177/0013161X04267118>

- Ellerup Nielsen, A., & Nørreklit, H. (2009). A discourse analysis of the disciplinary power of management coaching. *Society and Business Review*, 4(3), 202-214. <https://doi.org/10.1108/17465680910994209>
- Fagenson, E. A. (1989). The mentor advantage: perceived career/job experiences of protégés versus non-protégés. *Journal of organizational behavior*, 10(4), 309-320. <https://doi.org/10.1002/job.4030100403>
- Fuller, F. F., & Bown, O. H. (1975). Becoming a teacher. *Teachers College Record*, 76(6), 25-52. <https://doi.org/10.1177/016146817507600603>
- Folsom, A. C. (1995). *The contribution of locus of control to the effect of mentoring tactics in computer-based instruction on college students' achievement*. The Pennsylvania State University.
- Ghaith, G., & Shaaban, K. (1999). The relationship between perceptions of teaching concerns, teacher efficacy, and selected teacher characteristics. *Teaching and teacher education*, 15(5), 487-496. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00009-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00009-8)
- Gardiner, W., & Weisling, N. (2018). Challenges and complexities of developing mentors' practice: insights from new mentors. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 7(4), 329-342. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-12-2017-0078>
- Geissler, H., Hasenbein, M., Kanatouri, S., & Wegener, R. (2014). E-coaching: Conceptual and empirical findings of a virtual coaching programme. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2), 165-187.
- Gibson, S. K. (2006). Mentoring of women faculty: The role of organizational politics and culture. *Innovative Higher Education*, 31, 63-79. <https://doi.org/10.1007/s10755-006-9007-7>
- Gregg, N., Wolfe, G., Jones, S., Todd, R., Moon, N., & Langston, C. (2016). STEM E-Mentoring and Community College Students with Disabilities. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 29(1), 47-63.

- Gresham, G. (2007). A study of mathematics anxiety in pre-service teachers. *Early Childhood Education Journal*, 35, 181-188. <https://doi.org/10.1007/s10643-007-0174-7>
- Grillon, C., Lago, T., Stahl, S., Beale, A., Balderston, N., & Ernst, M. (2020). Better cognitive efficiency is associated with increased experimental anxiety. *Psychophysiology*, 57(8), e13559. <https://doi.org/10.1111/psyp.13559>
- Grima, F., Paille, P., H. Mejia, J., & Prud'Homme, L. (2014). Exploring the benefits of mentoring activities for the mentor. *Career Development International*, 19(4), 469-490. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2012-0056>
- Gurbetoğlu, A., & Tomakin, E. (2011). SEVİLEN VE SEVİLMİYEN ÖĞRET MEN DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 261-276.
- Buttery, T. J., Haberman, M., & Houston, W. R. (1990). First annual ATE survey of critical issues in teacher education. *Action in teacher education*, 12(2), 1-7. <https://doi.org/10.1080/01626620.1990.10462742>
- Harwell, S. H. (2003). Teacher professional development: It's not an event, it's a process.
- Harris, J., O'Bryan, E., & Rotenberg, L. (1996). It's a simple idea, but it's not easy to do: Practical lessons in telementoring.
- Hasselbring, T. S., & Glaser, C. H. W. (2000). Use of computer technology to help students with special needs. *The future of children*, 102-122. <https://doi.org/10.2307/1602691>
- Hayes, E., & Kalmakis, K. A. (2007). From the sidelines: coaching as a nurse practitioner strategy for improving health outcomes. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 19(11), 555-562. doi: 10.1111/j.1745-7599.2007.00264.x
- Huff, J., Preston, C., & Goldring, E. (2013). Implementation of a coaching program for school principals: Evaluating coaches' strategies and the results. *Educational Management Administration & Leadership*, 41(4), 504-526. <https://doi.org/10.1177/1741143213485467>

- İnaltun, H. (2022). Fen bilgisi öğretmen adaylarının motivasyon ve öğrencileri motive etme hakkındaki bilgi düzeylerinin ve uygulama durumlarının incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2), 359-384. <https://doi.org/10.19171/uefad.1099269>
- Kahyaoglu, S. B., & Kadilar, R. (2023). The Perception of Epidemic Situation Amongst Coaching and Mentoring Professionals: An Emotional Analysis Approach. In *Corporate Sustainability in Times of Virus Crises* (pp. 169-184). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemleri.
- Kent, A. M. (2004). Improving teacher quality through professional development. *Education*, 124(3).
- Kılınç, U., & Alparslan, A. M. (2014). Yükseköğretimde mentörlük: Mentör ve menti bakış açılarını belirlemeye yönelik bir uygulama. *Yükseköğretim Dergisi*, 4(2), 91-101.
- Kumar, S., & Johnson, M. (2019). Online mentoring of dissertations: The role of structure and support. *Studies in Higher Education*, 44(1), 59-71. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1337736>
- Kuzu, A., Kahraman, M., & Odabaşı, H. F. (2012). Mentörlükte yeni bir yaklaşım: E-mentörlük.
- Knouse, S. B. (2001). Virtual mentors: Mentoring on the Internet. *Journal of Employment Counseling*, 38(4), 162-169. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00498.x>
- Kocabaş, İ. (2012). Dünyada Mentorluk Uygulamaları. Ramazan Yirci ve İbrahim Kocabaş. *Türkiye'de bir mentorluk uygulaması: aday öğretmenlerin yetiştirilmesi*, 227-244.
- Lokken, S., Cheek, W., & Hastings, S. (2003). The impact of technology training on family and consumer sciences teacher attitudes toward using computers as an instructional medium. *Journal of Family and Consumer Science*, 21(1), 18-32.

- Mahiroğlu, A. (2004). Öğretmen yeterlilikleri bakımından eğitim fakültelerinin öğrencilerini yetiştirme düzeyleri. *XII. Eğitim Bilimleri Kongresi: Bildiriler*, 1, 435-465.
- Maurer, M. J. (2000). *Professional development in career and technical education*. National Dissemination Center for Career and Technical Education, the Ohio State University.
- McDonald, K. E., Balcazar, F. E., & Keys, C. B. (2005). Youth with disabilities. *Handbook of youth mentoring*, 493-507.
- McManus, S. E., & Russell, J. E. (1997). New directions for mentoring research: An examination of related constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 51(1), 145-161. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1597>
- Mentorluk Hizmetleri Öğretmen Kılavuzu, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, 2022.
- Mentorluk Hizmetleri Pilot Uygulaması Çalıştay Sonuç Raporu, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, 2022.
- Murphy, G. A., & Calway, B. A. (2008). Professional development for professionals: Beyond sufficiency learning. *Australian Journal of Adult Learning*, 48(3), 424-444. doi: 10.3316/ielapa.586037933035937
- Müdürlüğü, M. E. (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. *Electronic Journal.[Online]: http://oyegm.meb.gov.tr/yet/index.htm.adresinden*, 15.
- O'Connor, J., & Lages, A. (2005). Coaching con PNL. *Barcelona: Urano*.
- O'Neil, D. K., & Gomez, L. M. (1996). Online mentors: Experimenting in science class. *Educational Leadership*, 54(3), 39-42.
- Oyedele, A., & Simpson, P. M. (2007). An empirical investigation of consumer control factors on intention to use selected self-service technologies. *International Journal of Service Industry Management*, 18(3), 287-306. <https://doi.org/10.1108/09564230710751497>

- Palfai, T. P., & Weafer, J. (2006). College student drinking and meaning in the pursuit of life goals. *Psychology of Addictive Behaviors*, 20(2), 131. <https://doi.org/10.1037/0893-164X.20.2.131>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. sage.
- Rackham Graduate School (2012a). How To Get the Mentoring You Want: A Guide for Graduate Students. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Rackham Graduate School (2012b). How To Mentor Graduate Students: A Guide for Faculty. The Regents of The University Students. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Rosenholtz, S. J. (1985). Political myths about education reform: Lessons from research on teaching. *Phi Delta Kappan*, 66(5), 349-55.
- Rush, D. D., & Shelden, M. L. L. (2020). *The early childhood coaching handbook*. Paul H. Brookes Publishing Co..
- Sambunjak, D., Straus, S. E., & Marušić, A. (2006). Mentoring in academic medicine: a systematic review. *Jama*, 296(9), 1103-1115.
- Silvernail, D. L., & Costello, M. H. (1983). The impact of student teaching and internship programs on preservice teachers' pupil control perspectives, anxiety levels, and teaching concerns. *Journal of Teacher Education*, 34(4), 32-36. <https://doi.org/10.1177/002248718303400409>
- Seferoğlu, S. (1999). Hizmet içinde meslekî gelişim ve uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması.
- Seferoğlu, S. S. (2001a). Elementary school teachers perceptions of professional development. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(20).
- Seferoğlu, S. (2001b). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, (149).

- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58(1), 40-45.
- Seabrooks, J. J., Kenney, S., & Lamontagne, M. (2000). Collaboration and virtual mentoring: Building relationships between pre-service and in-service special education teachers. *Journal of Information Technology for Teacher Education*, 9(2), 219-236.
<https://doi.org/10.1080/14759390000200088>
- Shea, G. F. (1992). *Mentoring: A guide to the basics*. Kogan Page.
- Spielberger, C. D. (2010). Test anxiety inventory. *The Corsini encyclopedia of psychology*, 1-1. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0985>
- Şahin, M. (1985) *Başarı Düzeyi Farklı Üç Grup Lise Öğrencisinin Kaygı Düzeyi Yönünden Karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Şahin, M. (2019). Korku, kaygı ve kaygı (anksiyete) bozuklukları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 117-135.
- Şahinoğlu, A., & ARSLAN, A. S. (2019). Eğitimde mentörlük uygulamaları. *Online Science Education Journal*, 4(2), 183-195.
- Taşgın, A. (2018). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile mesleki özyeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *EĞİTİM BİLİMLERİNDE*, 87.
- Tükeltürk, Ş. A., & Balcı, M. (2014). Üniversitelerde mentorluğun kurumsallaştırılması süreci, önemi ve kazanımları; çanakkale onsekiz mart üniversitesi üzerine bir inceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 137-155.
- Usta, N. D., Ültay, N., & Ültay, E. (2020). Classroom management perspective of teachers. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 209-225.
<https://doi.org/10.21733/ibad.703809>

- Vatansever Bayraktar, H., & Çelik, O. (2021). Sınıf yönetimi kavramına genel bir bakış. *Eğitim bilimlerinde akademik araştırma ve değerlendirmeler*.
- Viator, R. E. (2001). The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 26(1), 73-93. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(00\)00002-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(00)00002-7)
- Watson, S. (2006). Virtual mentoring in higher education: Teacher education and cyber-connections. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 18(3), 168-179. Wray, M. J. (2000). *Coaching and mentoring: practical methods to improve learning*. Kogan Page.
- Wilson, S. M., & Berne, J. (1999). Chapter 6: teacher learning and the acquisition of professional knowledge: an examination of research on contemporary professional development. *Review of research in education*, 24(1), 173-209. <https://doi.org/10.3102/0091732X0240011>
- Wray, M. J. (2000). *Coaching and mentoring: practical methods to improve learning*. Kogan Page.
- Wutoh, A. K., Colebrook, M. N., Holladay, J. W., Scott, K. R., Hogue, V. W., Ayuk-egbe, P. B., & Lombardo, F. A. (2000). Faculty mentoring programs at schools/colleges of pharmacy in the US. *Journal of Pharmacy Teaching*, 8(1), 61-72.
- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yalçınalp, S., & Cabı, E. (2015). Eğitim teknolojileri kullanımı kaygı ölçeği (ETKKÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 14(3), 1005-1016. <https://doi.org/10.17051/io.2015.50515>
- Yeşilfidan, S. (2019). *Web tabanlı uzaktan eğitimde ders vermekte olan öğretim elemanlarının karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri: alternatif bir çözüm olarak e-mentorluk* (Master's thesis, Marmara Üniversitesi (Turkey)).

- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2005; 2013; 2018). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.(5. baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık. *Center for Values Education*.
- Yıldırım, R. (2013). *Okul yöneticilerinin mentorluk rollerinin okulun akademik başarısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University (Turkey)).
- Yirci, R. (2009). Mentorluğun eğitimde kullanılması ve okul yöneticisi yetiştirmede yeni bir model önerisi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ*, 99-102.
- Yılmaz Aydın, D. (2018). *Üniversite sınavına hazırlanan öğrencilerin sınav kaygısı, bağlanma stilleri ve annelerinin kaygı düzeyleri* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Yüksel, A. N. (2022). Nitel bir araştırma tekniği olarak: görüşme. *Social Sciences Studies Journal (SSSJournal)*, 6(56), 547-552. <http://doi.org/10.26449/sssj.2099>
- Zey, M. G. (1991). *The mentor connection: Strategic alliances in corporate life*. Transaction Publishers.

EKLER

EK-A: Fizik Öğretmenleri İçin Görüş Formu

FİZİK ÖĞRETMENİ VE ADAYLARININ MESLEKİ GELİŞİM KAYGILARINA YÖNELİK E-KOÇLUK VE E-MENTÖRLÜK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Saygıdeğer Katılımcılar,

Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesinde Doç. Dr. Sema Çıldır danışmanlığında yürütülen, Tunç Tuna Dönmez'in tez çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, Fizik öğretmeni ve adaylarının mesleki gelişim kaygılarına yönelik e-koçluk ve e-mentorlük üzerine görüş almaktır.

Çalışmaya katılım tamamıyla gönüllülük temelinde olmalıdır. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir; elde edilecek bilgiler bilimsel yayınlarda kullanılacaktır.

Görüş formu kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Google formlar üzerinden dolduracağınız bu çalışmamıza katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakarak çalışmadan ayrılmak sizin kararınızda olup, böyle bir durumda araştırmacılara herhangi bir açıklama yapmaksızın sistemden çıkarak çalışmadan ayrılabilirsiniz. Bu çalışmada yer alan soruların uygulanması için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan ve Milli Eğitim Bakanlığından izin alınmıştır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Çalışma ve sonuçları hakkında daha fazla bilgi almak için Hacettepe Üniversitesi Fizik Eğitimi Ana Bilim Dalı Doç. Dr. Sema ÇILDIR ve Tunç Tuna DÖNMEZ ile iletişim kurabilirsiniz.

* Zorunlu soruyu belirtir

1. Çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı ve verdiğiniz bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ettiğinizi onaylamak için lütfen Kabul Ediyorum seçeneğini işaretleyiniz. Eğer çalışmaya gönüllü olarak katılmayı ve verecek olduğunuz bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını reddediyorsanız Kabul Etmiyorum seçeneğini işaretleyerek çalışmadan ayrılabilirsiniz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Kabul ediyorum.

Kabul etmiyorum.

1. Çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı ve verdiğiniz bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ettiğinizi onaylamak için lütfen Kabul Ediyorum seçeneğini işaretleyiniz. Eğer çalışmaya gönüllü olarak katılmayı ve verecek olduğunuz bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını reddediyorsanız Kabul Etmiyorum seçeneğini işaretleyerek çalışmadan ayrılabilirsiniz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kabul ediyorum.
 Kabul etmiyorum.

Araştırmanın bu aşamasında sizlerden demografik bilgilere yönelik yanıtlar vermeniz beklenmektedir. Lütfen çoktan seçmeli yanıt içeren sorularda size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Kısa yanıtlar gerektiren sorular için lütfen o sorunun yanıtı için ayrılan boşluğa yanıtınızı yazınız.

2. Yaşınız *

3. Cinsiyetiniz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kadın
 Erkek

4. Meslekte kaçınıcı yılınız? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 0-1
 1-3
 4-10
 10 ve üstü

5. Çalıştığınız Eğitim Kurumu Türü *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Devlet Liseleri
- Özel Okul (Kolejler/Liseler)
- Özel Öğretim Kursları
- M.E.B. 'e bağlı Eğitim Kurumunda Çalışmıyorum

Mesleki Gelişime Yönelik Sorular

Lütfen çoktan seçmeli yanıt içeren sorularda size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Yanıt gerektiren sorularda lütfen o sorunun yanıtı için ayrılan boşluğa yanıtınızı yazınız.

6. Sahip olduğunuz mesleki bilgi ve becerileriniz açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Öğretim tekniklerini sınıfta aktif bir şekilde kullanırım.
- Teknolojiyi derslerimle entegre bir şekilde kullanırım.
- Bilgilerimi öğrencilerime rahat bir şekilde aktarabilirim.
- Sınıfta öğretimimde başarılıyım.
- Diğer: _____

7. Alan bilgisi yeterliliğiniz hakkında ne düşünüyorsunuz? Açıklayınız *

8. Mesleğinizin hayat standartlarınıza etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz? *
Ekonomik, Sosyal vb.

9. Kariyeriniz boyunca, öğrencilerinizle iletişim kurmada yaşadığınız zorluklar nelerdir? Açıklayınız. *

10. Meslektaşlarınızla iletişim kurarken yaşadığınız güçlükler var mıdır? Açıklayınız. *

11. Velilerle iletişimde yaşadığınız zorluklar var mıdır? Açıklayınız. *

12. İdarecilerinizle iletişimde yaşadığınız zorluklar var mıdır? Açıklayınız. *

13. İşbirlikçi çalışma ortamı olan bir öğretmenler odanız var mı? Açıklayınız. *

14. Bir öğretmen olarak kendinizden beklentileriniz nelerdir? Açıklayınız. *

15. Sınıf ortamında teknolojiyi hangi düzeyde kullanıyorsunuz? Açıklayınız. *

16. Web 2.0 araçlarından hangilerini kullanırsınız? *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Sosyal Ağlar
 İnteraktif Sunum Araçları
 Çevrimiçi Depolama ve Dosya Paylaşım Araçları
 Web Günceleri ve İşbirlikli Yazarlık Araçları
 Çevrimiçi Anket ve Sınav Araçları
 Animasyon ve Video Araçları
 Kavram Haritası ve Çizim Araçları
 İçerik Yönetim Sistemleri
 Diğer: _____

17. Web 2.0 araçlarını hangi sıklıkla kullanırsınız? *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Hiç kullanmam
 Haftada 1 kez
 Haftada 2-3 kez
 Haftada 3 ve daha fazla
 Diğer: _____

18. Sizce "Dijital Çağ" mesleki gelişim açısından ne anlama gelmektedir? *
Açıklayınız.

19. Bir öğretmen olarak kendinizden beklentileriniz nelerdir? Açıklayınız. *

20. Beklentilerinize ne ölçüde ulaşabildiniz? Açıklayınız. *

21. Mentorluk programı hakkında bilginiz var mı? Açıklayınız. *

22. Koçluk programı hakkında bilginiz var mı? Açıklayınız. *

23. Daha önce Mentorlük ya da Koçluk programı deneyiminiz oldu mu? Açıklayınız. *

24. E-Koçluk ya da E-Mentorlük programı hakkında bilginiz var mı? Açıklayınız *

25. Sizce E- Koçluk ya da E-Mentorlük programlarının öğretmenlerin mesleki gelişim kaygılarını azaltıcı etkisi olur mu? Açıklayınız. *

26. Sizce E- Koçluk ya da E-Mentorlük programlarının hangisi mesleki gelişiminizi daha çok destekler? Açıklayınız.

EK-B: Fizik Öğretmen Adayları İçin Görüş Formu

FİZİK ÖĞRETMENİ VE ADAYLARININ MESLEKİ GELİŞİM KAYGILARINA YÖNELİK E-KOÇLUK VE E-MENTORLÜK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Saygıdeğer Katılımcılar,

Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesinde Doç. Dr. Sema Çıldır danışmanlığında yürütülen, Tunç Tuna Dönmez'in tez çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, Fizik öğretmeni ve adaylarının mesleki gelişim kaygılarına yönelik e-koçluk ve e-mentorlük üzerine görüş almaktır.

Çalışmaya katılım tamamıyla gönüllülük temelinde olmalıdır. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir; elde edilecek bilgiler bilimsel yayınlarda kullanılacaktır.

Görüş formu kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Google formlar üzerinden dolduracağınız bu çalışmamıza katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakarak çalışmadan ayrılmak sizin kararınızda olup, böyle bir durumda araştırmacılara herhangi bir açıklama yapmaksızın sistemden çıkarak çalışmadan ayrılabilirsiniz. Bu çalışmada yer alan soruların uygulanması için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan ve Milli Eğitim Bakanlığından izin alınmıştır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Çalışma ve sonuçları hakkında daha fazla bilgi almak için Hacettepe Üniversitesi Fizik Eğitimi Ana Bilim Dalı Doç. Dr. Sema ÇILDIR ve Tunç Tuna DÖNMEZ ile iletişim kurabilirsiniz.

* Zorunlu soruyu belirtir

1. Çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı ve verdiğiniz bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ettiğinizi onaylamak için lütfen Kabul Ediyorum seçeneğini işaretleyiniz. Eğer çalışmaya gönüllü olarak katılmayı ve vereceğiniz bilgiler bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını reddediyorsanız Kabul Etmeyorum seçeneğini işaretleyerek çalışmadan ayrılabilirsiniz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Kabul Ediyorum.

Kabul Etmeyorum.

1. Çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı ve verdiğiniz bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ettiğinizi onaylamak için lütfen Kabul Ediyorum seçeneğini işaretleyiniz. Eğer çalışmaya gönüllü olarak katılmayı ve verecek olduğunuz bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını reddediyorsanız Kabul Etmiyorum seçeneğini işaretleyerek çalışmadan ayrılabilirsiniz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kabul Ediyorum.
 Kabul Etmiyorum.

Kişisel bilgiler

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının bazı kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulmuştur.

2. Yaşınız *

3. Cinsiyetiniz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kadın
 Erkek

Mesleki Gelişime Yönelik Sorular

Lütfen çoktan seçmeli yanıt içeren sorularda size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Yanıtlar gerektiren sorular için lütfen o sorunun yanıtı için ayrılan boşluğa yanıtınızı yazınız.

4. Gelecekte, öğretmenlik meslek bilgisi bakımından kendinizi hangi alanlarda yeterli görüyorsunuz? *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Öğretim tekniklerini sınıfta aktif bir şekilde kullanırım.
 Teknolojiyi derslerimle entegre bir şekilde kullanırım.
 Bilgilerimi öğrencilerime rahat bir şekilde aktarabilirim.
 Sınıfta öğretimi rahat bir şekilde sağlayabilirim.
 Diğer: _____

5. Alan bilgisi yeterliliğiniz hakkında ne düşünüyorsunuz? *

6. Mesleğinizin hayat standartınıza etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz? Ekonomik, Sosyal vb. *

7. Arkadaşlarınızla işbirliği içinde olmanızın mesleki gelişiminize katkısı var mıdır? Açıklayınız. *

8. Gelecekte, bir öğretmen olarak kendinizden beklentileriniz nelerdir? *

9. Web 2.0 araçlarından hangilerini kullanırsınız? *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Sosyal Ağlar
- İnteraktif Sunum Araçları
- Çevrimiçi Depolama ve Dosya Paylaşım Araçları
- Web Günceleri ve İşbirlikli Yazarlık Araçları
- Çevrimiçi Anket ve Sınav Araçları
- Animasyon ve Video Araçları
- Kavram Haritası ve Çizim Araçları
- İçerik Yönetim Sistemleri
- Diğer: _____

10. Web 2.0 araçlarını hangi sıklıkla kullanırsınız? *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Hiç kullanmam
- Haftada 1 kez
- Haftada 2-3 kez
- Haftada 3 ve daha fazla
- Diğer: _____

11. Mentorluk kavramı size ne ifade ediyor? *

12. Koçluk kavramı size ne ifade ediyor? *

13. Koçluk ile mentorluk kavramları arasındaki farkları biliyor musunuz? Açıklayınız. *

14. E-mentorluk ile e-koçluk kavramları arasındaki farkları biliyor musunuz? Açıklayınız. *

15. Mesleki gelişiminize ilişkin olası kaygılarınız nelerdir? Açıklayınız. *

EK-C: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu - Fizik Öğretmenleri İçin

1. Derse girmeden önce kaygı duyar mısınız?
2. Ders esnasında öğrencilerinizden kaynaklı kaygılar hisseder misiniz?
3. Mesleğiniz sizi sosyoekonomik anlamda tatmin ediyor mu? Bu konuda kaygılarınız var mı?
4. Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yerini nasıl değerlendirirsiniz?
 - a. Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yeri sizce nerede olmalı?
5. Öğrencilerinizle iletişiminizde sizden kaynaklı olduğunu düşündüğünüz sorunlar yaşıyor musunuz?
6. Meslektaşlarınızla iletişiminizi nasıl değerlendirirsiniz?
 - a. Velilerden kaynaklanan sorunlar yaşıyor musunuz?
7. "Öğretmen iyi bir model olmalıdır." cümlesi size mesleki gelişim kaygısı olarak ne ifade ediyor?
8. Yaşadığınız şehirdeki olanakların mesleki gelişiminizi etkileyeceğini düşünüyor musunuz?
9. Okul idareniz derslerinizi gözlemlemeye ne sıklıkta geliyor? Bu durum sizi nasıl etkiliyor?
10. Sizce e-koçluk ya da e-mentorluk programlarının öğretmenlerin mesleki gelişim kaygılarını azaltıcı etkisi olur mu? Hangisini tercih edersiniz?

EK-Ç: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu – Fizik Öğretmen Adayları İçin

1. Bu üniversiteyi ve bu bölümü tercih etmek kendi kararınız mıydı? Açıklayınız.
 - a. Mezun olduktan sonra mesleğinizi yapmayı düşünüyor musunuz?
 - b. Mesleğinizi yaparken nasıl bir öğretmen olmayı amaçlıyorsunuz?
2. Geliştirilmesi gerektiğini düşündüğünüz mesleki taraflarınız nelerdir? Bu durum sizi kaygılandırıyor mu?
3. Mesleğinizin sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan sizi nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?
4. Sınıf ortamında karşılaşılabileceğiniz öğrenci merkezli problemler sizce neler olabilir?
5. Veli iletişimi size ne ifade ediyor?
 - a. Öğretmen, öğrenci ve veli üçgeninde velinin eğitim sürecine sağlayabileceği olumlu ya da olumsuz katkılar sizce neler olabilir?
6. Mesleki gelişim açısından kendinize neler katmayı hedefliyorsunuz?
7. Devlete atanma süreci hakkında ne düşünüyorsunuz?
 - a. KPSS sınavı hakkında bilgi sahibi misiniz? Sınav sizi kaygılandırıyor mu?
 - b. Mülakat süreci hakkında görüşleriniz nelerdir? Bu süreç sizi kaygılandırıyor mu?
8. Sizce e-koçluk ya da e-mentorluk programlarının öğretmenlerin mesleki gelişim kaygılarını azaltıcı etkisi olur mu? Hangisini tercih edersiniz?

**EK-D: Araştırma Etik Komisyon İzin Muafiyeti Formu/ Araştırma Etik Komisyonu Onay
Bildirimi**



**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük**

Tarih: 31/03/2023 17:30
Sayı: E-35853172-300-00002774570

00002774570

Sayı : E-35853172-300-00002774570
Konu : Tunç Tuna DÖNMEZ Hk. (Etik Komisyon İzni)

31.03.2023

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 06.03.2023 tarihli ve E-51944218-300-00002727002 sayılı yazımız.

Enstitünüz Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **Tunç Tuna DÖNMEZ'in, Doç. Dr. Sema ÇILDIR** danışmanlığında yürüttüğü "**Fizik Öğretmeni ve Adaylarının Mesleki Gelişim Kaygılarına Yönelik E-Koçluk ve E-Mentörlük Hakkındaki Görüşleri**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **28 Mart 2023** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Sibel AKSU YILDIRIM
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 5BD82884-7ACB-48FE-AB38-9C0E9C0E5ABE

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Duygu Didem İLERİ

E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Bilgisayar İşletmeni

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: .

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992

Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr





T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

İş No: 3911/PAU/11/2P
Sayı: E-405.00-00003258739



Sayı : E-49614598-605.01-92226778
Konu : Araştırma Uygulama İzni

15.12.2023

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı (Genelge No:2020/2).
b) Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğünün 27/11/2023 tarihli ve E-51944218-301.11-000032185 84 sayılı yazısı.

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı Fizik Eğitimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Tunç Tuna DÖNMEZ'in, "Fizik Öğretmeni ve Adaylarının Mesleki Gelişim Kaygılarına Yönelik E-Koçluk ve E-Mentörlük Hakkındaki Görüşleri" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla görüşme yapma izin talebine ilişkin İlgi (b) yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bakanlığımıza bağlı resmi/özel okul ve kurumlarda öğretmenlerin katılımıyla yapılması planlanan uygulamanın denetimi il/ilçe milli eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre; onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan, veri toplama araçlarının mezun ve çalışan öğretmenler için <http://meb.ai/aljDFd> adresinden ve aday öğretmenler için <http://meb.ai/UTvSIXf> adresinden online olarak uygulanmasına İlgi (a) Genelge doğrultusunda izin verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Ercan TÜRK
Bakan a.
Strateji Geliştirme Başkanı

Ek:

- 1-Onaylı Veri Toplama Araçları (19 Sayfa)
2-AYSE Başvurusu (2 Sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

Ankara, Bitlis, Bursa, Çankırı, Diyarbakır, Gaziantep, Hakkari,
İstanbul, İzmir, Kilis, Konya, Mardin, Muş, Siirt, Şanlıurfa,
Tekirdağ ve Van Valiliğine (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

Bilgi:

Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Atatürk Bulvarı No:98 Bakanlıklar/Ankara

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (312) 413 56 17

Bilgi için : Şule BADİK

E-Posta : sule.badik@meb.gov.tr

Unvan : Millî Eğitim Uzmanı

Keşif Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : Faks:3124186401

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden **ea0c-6816-3dbd-b568-e83a** koda ile teyit edilebilir.

EK-E: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında,

- * Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- * Görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- * Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- * Atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- * Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- * Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

Beyan ederim.

14/05/2024

Tunç Tuna DÖNMEZ

EK-F: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

14/05/2024

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: FİZİK ÖĞRETMENİ VE ADAYLARININ MESLEKİ GELİŞİM KAYGILARINA YÖNELİK E-KOÇLUK VE E-MENTORLUK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
20/05/2024.	161	213698	19/04/2024	%7	2380021341

Uygulanan filtreler:

- Kaynaklar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Tunç Tuna Dönmez

Öğrenci No.: N20135339

Ana Bilim Dalı: Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı

İmza

Programı: Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi- Yüksek Lisans

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

(Unvan, Ad Soyadı, İmza)

EK-G: Thesis/Dissertation Originality Report

05/14/2024

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Mathematics and Scientific Sciences Education Department

Thesis Title: VIEWS OF PHYSICS TEACHERS AND TEACHER CANDIDATES ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT ANXIETY, E-COACHING AND E-MENTORING

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
05/20/2024	161	213698	04/19 /2024	%7	2380021341

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Tunç Tuna Dönmez

Student No.: N20135339

Department: Mathematics and Scientific Sciences Education Department

Program: Mathematics and Science Education M.Sc. Programme

Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

Signature

ADVISOR APPROVAL

APPROVED
(Title, Name Lastname, Signature)

EK-Ğ: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

14 /05/2024

(imza)

Tunç Tuna Dönmez

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3 şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanın önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ay aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir
*Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

