

Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi



Bütün dünya ülkelerinde eğitimde nitelik, en önemli sorunların başında gelmektedir. Öğretmenin niteliği de eğitimde niteliğin ana bileşenidir. Daba açıkçası eğitimde nitelik, en başta öğretmenin nitelikli olmasıyla olanaklıdır. Onun için öteki ülkelerde ve Türkiye'de öğretmeni nitelikli yapmanın arayışı sürekliliğini korumaktadır. Öğretmenin niteliğini etkileyen etmenlerden biri, hizmet öncesi öğretmen eğitimi; ikincisi, hizmet içi öğretmen eğitimi, daba güncel deyişle öğretmenlerin mesleki gelişimidir. Mesleki gelişim, öğretmenlerin mesleklerini yaptıkları sıradaki yenileyici ve genişletici öğrenmelerdir. Dünyadaki değişimler ve gelişmeler, mesleki gelişimin önemini giderek artırmaktadır. Bu ünite, öğretmenlerin mesleki gelişimi çeşitli yönleriyle ele alınmaktadır.

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- 👁️ Hizmet öncesi öğretmen eğitimi, hizmet içi öğretmen eğitimi ve öğretmenlerin mesleki gelişimi kavramlarını tanımlayabilecek,
- 👁️ Hizmet öncesi eğitimin etkili öğretmenlik için yetersiz kalışının nedenlerini açıklayabilecek,
- 👁️ Öğretmenlerin mesleki gelişimine ilişkin amaçları sayabilecek,
- 👁️ Okul dışı mesleki gelişim ile okul temelli mesleki gelişim arasındaki farkları sayabilecek,
- 👁️ Mesleki gelişim etkinliklerinin yer ve sürelerinin öğretmenlerin öğrenmelerine etkisini açıklayabilecek,
- 👁️ Mesleki gelişim modeli ile mesleki gelişim etkinliği arasındaki ilişkiyi açıklayabilecek,
- 👁️ Günümüzdeki mesleki gelişimin özelliklerinin ve öğelerinin içerdiği değişimleri sayabilecek,
- 👁️ Mesleki gelişim modellerini temel özellikleriyle betimleyebilecek,
- 👁️ Mesleki gelişim etkinliği örneklerinin uygulanış biçimlerini açıklayabilecek,
- 👁️ Türkiye'deki ve öteki ülkelerdeki öğretmenlerin mesleki gelişim sorunlarını sayabilecek,
- 👁️ Türkiye'deki ve öteki ülkelerdeki mesleki gelişim sorunlarına dönük önerileri açıklayabileceksiniz.



Örnek Olay

İbrahim Bey; kendisinin iyi bir eğitimci olduğunu düşünen, uzun yıllardır çalışan bir sınıf öğretmenidir. İbrahim Bey; sabahları okula gelir, dersine girer, ders aralarında birkaç öğretmen arkadaşı ile sohbet eder, dersleri bitince de evine giderek ailesiyle birlikte olurdu. Okulda ders aralarında ve boş saatlerinde yaptığı gözlemlerde ise öteki öğretmenlerin konuşmalarına ve telaşlarına bir anlam veremezdi. "Bu öğretmenler ne kadar çok çalışıyorlar. Ben, deneyimli ve iyi bir öğretmen olarak bu kadar çok çalışmaya gerek olmadığı için şanslıyım." diye düşünürdü.

İbrahim Bey, yine bir gün öğretmenler odasında otururken öğretmenler arasındaki konuşmalara tanık oldu.

Sevgi Hanım: Üniversitedeydim. Yüksek lisans dersinden çıktım. Zor yetiştirdim buradaki dersime. Dersten sonra da tekrar gideceğim üniversiteye. Bu kez de tezimle ilgili görüşmek için.

Metin Bey: Aaa, ben de üniversitede konferanstaydım. Ankara'dan bir hoca gelmiş, onu dinlemeye gitmişim. Haberim olsaydı alırdım seni oradan.

Özgür Bey: Sanırım benim geçen gün kitabını okuduğum hocanımdı konferans. Gününü karıştırmışım. Ben de dinlemek istiyordum.

Ayla Hanım: Benim bir düşüncem var. Okulda bir seminer düzenleyelim. Hocayı da seminer için çağuralım. Hem tanışmış oluruz hem de mesleki konularda sohbet ederiz.

İbrahim Bey öğretmenlerin konuşmalarına pek anlam veremedi. Ayla Öğretmen'in söylediğine biraz da alınarak konuşmaya katıldı.

İbrahim Bey: Ayla Hanım, ne yani bizimki sohbet değil mi? Biz mesleki konularda konuşmuyor muyuz?

Ayla Hanım: Hocam söylediklerimi yanlış anladınız. Elbette mesleki konularda sohbet ediyoruz. Sizin deneyimlerinizden de yararlanıyoruz. Ama ben hoca ile öğretimle ilgili yeni gelişmeleri konuşur, tartışırız demek istemiştım.

İbrahim Bey: Yeni gelişmeler de neymiş? Hem kendinizi boşuna yoruyorsunuz. Biriniz konferansta, biriniz yüksek lisansta. Sınıfına gir, dersini anlat, çık işte.

İbrahim Bey'in bu çıkışına şaşırarak öğretmenler birbirlerine bakarak derslerine girip sınıflarının kapısını kapadılar.

İbrahim Bey'in bu çalışmalara ve konuşmalara anlam vermesi için kapıları kapalı sınıflara girerek dersleri gözlemesi yarar sağlayabilir mi?

Anahtar Kavramlar

- Hizmet öncesi eğitim
- Hizmet içi eğitim
- Öğretmenlerin mesleki gelişimi
- Okul dışı mesleki gelişim
- Okul temelli mesleki gelişim
- Mesleki gelişim modelleri
- Mesleki gelişim etkinlikleri

İçindekiler

- GİRİŞ
- MESLEKİ GELİŞİMİN ANLAMI
- MESLEKİ GELİŞİMİN AMAÇLARI
- MESLEKİ GELİŞİMİN YERİ VE SÜRESİ
- MESLEKİ GELİŞİM MODEL VE ETKİNLİKLERİ
- MESLEKİ GELİŞİM ETKİNLİĞİ ÖRNEKLERİ
- ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİM SORUNLARI
- ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİMİNİN YARINI

GİRİŞ

En az gelişmişinden en gelişmişine dek bütün ülkelerde bireylerin temel amacı, yaşamları boyunca gereksinmelerini en üst düzeyde karşılamak ve olabildiğince yüksek bir yaşam standartına sahip olmaktır. Kuşkusuz bunun da yolu, bireylerin gereksinmelerini karşılamayı sağlayacak öğrenmeleri gerçekleştirmeleri, iyi bir eğitim almalarıdır. İyi bir eğitim; iyi, nitelikli öğretmenlerle olanaklıdır. Bu nedendir ki bütün ülkelerde nitelikli öğretmenlere sahip olmak en başta gelen devlet politikasıdır. Bütün ülkeler, daha nitelikli öğretmen yetiştirmek için sürekli arayış içindedir.

Dünyadaki bütün öğretmen yetiştirme sistemlerinde, öğretmenlerin nitelik kazanmalarında iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan biri, öğretmen olmayı amaçlayan ve bu amaçla eğitim alan bireylere, daha doğrusu öğretmen adaylarına uygulanan hizmet öncesi eğitim programlarıdır. İkinci etken de hizmet öncesi eğitim programlarını bitirmiş olan ve okulda öğretmenlik görevini yerine getiren öğretmenlerin bu görevlerini yerine getirdikleri sırada katıldıkları ve gerçekleştirdikleri hizmet içi eğitim ya da mesleki gelişim etkinlikleridir. Öğretmenlerin yetiştirmelerinde ve nitelik kazanmalarında bu iki etkenin -hem hizmet öncesi eğitim programlarının hem hizmet içindeki mesleki gelişim etkinliklerinin- gücünü karşılaştırmak gereksizdir, yersizdir. Gerçekte her ikisi de önemlidir ve birbirini bütünleyendir.

Hizmet öncesi öğretmen eğitimi programları, günümüzde çoğu ülkede lisans düzeyindedir. Bu programlar; alan bilgisi, meslek bilgisi, okul uygulamaları ve genel kültür boyutlarıyla öğretmen eğitiminin ana yapısını oluşturmaktadır. Bu programlarla öğretmen adayları, okullarda öğretmenlik mesleğine girmeye hazır duruma gelmektedirler. Ne var ki hizmet öncesi eğitimin yine de etkili bir öğretmenlik için yeterli olduğunu söylemek güçtür. Bunun başlıca nedenlerini şöyle sıralamak olanaklıdır:

- Nitelikli, ideal bir öğretmenin sahip olması gereken bilgi ve beceriler oldukça çoktur.
- Okullardaki gerçek öğretim ortamları ve koşulları farklılıklar gösterir. O ortam ve koşullarda öğretim yapmak deneyim gerektirir.
- Öğretime temel olan bilim alanlarındaki bilgilerde yoğun bir artış ve değişim olmaktadır.
- Dünyadaki değişimler, bireylerin öğrenme gereksinmelerini de değiştirmektedir.
- Öğrenme ve öğretmeyle ilgili kuramlarda, yöntemlerde ve teknolojilerde önemli yenilikler olmaktadır.

Bütün bu değişimler ve yenilikler, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitim programlarıyla elde ettikleri bilgi, beceri, tutum ve değerlerin yeterlilik düzeyini kısa sürede düşürmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin, etkili bir eğitim için mesleki yeterliliklerinin sürekliliğini sağlayacak destek önlemlere gereksinmeleri vardır. Başka bir deyişle öğretmenlerin, mesleklerini sürdürdükleri sürece etkili bir öğretmenlik sergileyebilmek için sürekli değişim ve yeniliklere uyumlu bir tutum içinde olmaları gereklidir. Bu, öğretmenlerin öğrenmelerinin meslek yaşamlarında da sürmesi gerektiğinin bir göstergesidir. Bu öğrenmeler, öğretmenlerin hizmet içi eğitim ya da mesleki gelişim etkinliklerini oluşturur.

Hizmet Öncesi Eğitim: Bireylere bir mesleğin yeterliklerini kazandıran temel eğitim.

Hizmet İçi Eğitim: Bireylere mesleklerinde yenilenme ve gelişme sağlamayı amaçlayan eğitim.

Mesleki Gelişim: Bireylerin mesleklerindeki etkililiklerinin sürekliliğini sağlamak için gerçekleştirdikleri öğrenmeler.

MESLEKİ GELİŞİMİN ANLAMI

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinden söz edilirken geçmişten bugüne çok çeşitli kavramların kullanıldığı görülmektedir: *öğretmen yetiştirme*, *bizmet öncesi eğitim*, *bizmet içi eğitim*, *bizmet içi öğrenme*, *mesleki gelişim*, *mesleki öğrenme*, *öğretmen gelişimi*. Bunlardan *öğretmen yetiştirme* ve *bizmet öncesi eğitim*, öğretmenlerin mesleğe başlamadan önce aldıkları, mesleğe hazırlayıcı eğitimleri anlatmak amacıyla kullanılmaktadır. Bunların dışında kalan kavramlar ise, genellikle, öğretmenlerin mesleklerini sürdürürlerken, yani hizmet içinde gerçekleştirdikleri öğrenme etkinliklerini anlatmak için kullanılmaktadır. Öğretmenlerin hizmet içinde yetiştirilmelerini anlatan *bizmet içi eğitim* ile *mesleki gelişim* kavramlarının farklı anlamlar taşıdığını belirtenlerin olmasına karşılık, bu kavramların sıklıkla aynı anlamda, birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir (Craft, 1996, s.6). *Hizmet içi eğitimin* önceleri oldukça sınırlı etkinliklerle gerçekleştirilen bir eğitim olması ve onu çağrıştırmaya nedeniyle, bugün daha geniş kapsamlı bir anlamı olan *mesleki gelişim* kavramını kullanmanın daha çok tercih edildiği söylenebilir.

Mesleki gelişim kavramının, özellikle öğretmenlerle ilgili olarak çok değişik biçimlerde ve değişik yönleriyle tanımlandığı, açıklandığı görülür. Bunlardan birkaçı şöyle sıralanabilir:

- Mesleki gelişim, öğretmenlerin ilk hazırlıkla başlayan ve öğretmenlik mesleğinin sonuna dek süren yaşam boyu öğrenme sürecidir (Villegas - Reimers ve Reimers, 2000).
- Mesleki gelişim, öğretmenlerin bilgilerini, becerilerini ve kapasitelerini artırmak için 'formal' ya da 'informal' olarak düzenlenen etkinliklerdir (SVDET, 2002).
- Mesleki gelişim, "öğretmenlerin bilgi, beceri ve anlayışlarını düşüncelerinde ve sınıf davranışlarında değişiklik oluşturacak biçimde genişletmek için düzenlenen etkinliklerin sağlanması"dır (Fenstermacher ve Berliner, 1983, akt. Laferriere ve ötekiler, 1999).
- Mesleki gelişim, "öğretmenlerin eğitimle ilgili günün sorunlarından haberli olmalarını sağlayan, onların yenilikleri uygulamalarına yardım eden ve yaptıkları uygulamaları geliştiren anahtar bir araç"tır (Darling - Hammond, 1990).
- Mesleki gelişim, "öğretmenlerin mesleğe girişlerinden, emekli oluncaya dek işlerini en etkili biçimde yürütmeleri için gerekli olan yeterliklere her zaman sahip olmaları süreci"dir (Özer, 2005).

Bu tanımlama ve açıklamalarda da görüldüğü gibi mesleki gelişim sürecinde öğretmenler, öğretmenliklerinin ilk yılından başlayarak bütün meslek yaşamları boyunca çeşitli mesleki öğrenmeleri gerçekleştirirler. Hatta öğretmenler, "yaşam boyu öğrenen birey" özelliği kazanırlar. Öğretmenlerin tüm öğrenmeleri, öğrencilerin daha iyi öğrenebilmeleri için sınıfta etkili bir öğretimi sağlamaya dönüktür. Öğretmenler, meslek yaşamları boyunca; aday öğretmenlik, yeni öğretmenlik ve deneyimli öğretmenlik olarak adlandırılabilir çeşitli dönemlerden geçerler ve her dönemde öğretmenlerin ilgi, merak ve kaygıları değişik alanlarda ya da noktalarda yoğunlaşır (Saban, 2000). Başka bir deyişle öğretmenler, geçirdikleri her dönemde değişik ilgi ve gereksinmelere sahip olurlar. Mesleki gelişim, öğretmenlerin bu ilgi ve gereksinmelerini mesleki gelişim kapsamındaki öğrenmelerle karşılamaya dönüktür. Öğretmenlerin mesleki öğrenmeleri, onların "eğitime yaklaşımlarını ve alanlarındaki öğretimlerini etkileyen genel eğitim bilgi ve becerileri" ile ilgili olmasının (Özer, 2005) yanı sıra en çok alan bilgisinin artırılması ve alan öğretiminin

geliştirilmesi ile ilgilidir (Riley, 1994; Day ve Pennington, 1993). Öte yandan öğretmenlerin sınıf öğretimini etkili biçimde gerçekleştirmelerinin sürekliliği de önemlidir. Nedeni ne olursa olsun öğretmenlerin zaman zaman da olsa öğrencilerin öğrenmelerini sağlamayan bir öğretim sergilemeleri hoşgörüle karşılanamaz. Öğretmenlerin öğretimde etkililiklerini sürekli kılmalarında mesleki gelişime dönük öğrenmeler önemli rol oynar.

Öğretmenlerin mesleki gelişimini betimleyen temel özellikler nelerdir? Sayınız.



SIRA SİZDE

1

MESLEKİ GELİŞİMİN AMAÇLARI

Değişen dünya koşullarında toplumların bireylerinden, özellikle gençlerinden ve çocuklarından, beklentileri giderek artmaktadır. Bu nedenle her düzeydeki okullarda en çok istenen şey, öğrencilerin öğrenmelerinin geliştirilmesidir. Gerçekte, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin hareket noktasını da bu durumun oluşturduğu söylenebilir: Öğretmenlerin mesleki yönden gelişmelerini sağlayarak öğrencilerin öğrenmelerini geliştirmek; yaşamlarındaki gereksinmelerini en üst düzeyde karşılamalarına olanak verecek bilgi, beceri ve tutumlara ilişkin öğrenmelerini çoğaltmak, bunları kalıcı kılmak ve kullanmaya açık niteliğe kavuşturmak.

Belirtilen durumu şöyle açıklamak olanaklıdır: Öğrencilerden beklentilerin giderek artması, öğretmenlerden de beklentilerin artmasını ya da yükselmesini sağlamaktadır. Öğretmenler, kendileriyle ilgili beklentileri karşılayabilmek için alan bilgilerini derinleştirme ve yeni öğretim yöntemlerini öğrenme, eğitim programını yenilemek için meslektaşlarıyla çalışmaya daha çok zaman ayırma ve öğrencilere dönük yeni çalışma yaklaşımları geliştirerek onları yansıtmak için çeşitli olanaklar sağlama gereksinmesi içindedirler (Corcoran, 1995). Mesleki gelişim, gerçekte öğretmenlerin bu gereksinmelerini karşılamalarıdır. Başka bir deyişle öğretmenlerin, öğrencilerin öğrenmelerini sağlamaya ve geliştirmeye dönük gereksinmelerini karşılamak, mesleki gelişimin temel amacını oluşturmaktadır.

Belirtilen temel amaç doğrultusunda öğretmenlere yönelik mesleki gelişimin en başta gelen amaçları şöyle sıralanabilir:

- *Öğretmenlerin eğitim anlayışlarını yenilemek ve zenginleştirmek*
Eğitim, devingen bir yapıya sahiptir. Araştırmalarla geliştirilen görüşlerin, kuramların ya da yaklaşımların yaşama geçirilmesi büyük ölçüde öğretmenlere bağlıdır. Değişik biçimlerdeki mesleki gelişim etkinlikleriyle öğretmenlerin bunlara uyumları kolaylaştırılabilir.
- *Öğretmenlerin öğretim yöntemleri ile teknolojilerini kullanma becerilerini geliştirmek*
Son 25 yılda öğretim yöntem ve teknikleri ile öğretim teknolojilerinde önemli değişimler olmuştur. Özellikle öğrenciyi etkin kılan yöntemler ve bilgisayar teknolojisi öğretimdeki gücünü göstermiştir. Öğretmenlerin bu yöntem ve teknolojileri öğretimlerine sokmalarına gerek vardır.
- *Öğretmenlerin alan bilgilerini artırmak ve güncellemek*
Öğretmenlerin temel niteliklerinden biri, derin alan bilgisine sahip olmaktır. Öğretmenlerin öğretimini yaptıkları alandaki bilgi birikimlerini artırmaları ve özellikle alan bilgisindeki değişimlerden haberli olmaları, öğrencilerine ilgili alandaki önemli ve geçerli bilgileri sunmalarına olanak sağlar.
- *Öğretmenlerin mesleki saygınlık ve doyumlarını artırmak*
Mesleki saygınlık ve doyum, öğretmenlikte etkin ve başarılı olmanın, mesleğe bağlılığın başta gelen sağlayıcılarından biridir. Öğretmenler, yaptıkları işte

kendilerinin değerli olduğunu hissetme gereksinmesi duyarlar. Mesleki gelişim, öğretmenlerin bu duygulara sahip olmalarında önemli rol oynar.

- *Öğretmenlerin mesleklerinde yükselmelerine yardım etmek*

Adaylıktan öğretmenliğe geçişte, okul yöneticisi ve eğitim denetleyicisi olmada, eğitimle ilgili başka birimlerde yönetici ya da uzman olarak görev almada, öğretmenlere mesleki gelişim yoluyla önemli yardımlar sağlanır.

- *Öğretmenlerin çalıştıkları okulun gelişimine katkıda bulunmalarına olanak sağlamak*

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri, gerçekte dolaylı olarak okulun da gelişmesine hizmet eder. Bununla birlikte, öğretmenlerin okulun gelişimine doğrudan katkıları da olabilir. Mesleki gelişim etkinlikleri aracılığıyla, söz gelimi, okul programının geliştirilmesinde, okul - veli - çevre ilişkilerinin düzenlenmesinde ve yürütülmesinde, toplam kalite çalışmalarının yapılmasında, çeşitli okul sorunlarının çözümlenmesinde öğretmenlerin katılımından ya da desteğinden yararlanılabilir.

Mesleki gelişim ile öğretmenlerin yukarıda sayılan amaçlara ulaşmaları, amaçların kapsadığı nitelikleri kazanmaları sağlanmaya çalışılır. Bütün bunların yanı sıra, doğrudan bir amaç olarak alınmasa da mesleki gelişim, öğretmenlerin gelişime açık olma niteliklerini geliştirmelerinde de önemli bir katkı sağlar. Daha doğrusu öğretmenlerde gelişime açıklık, mesleki gelişim sürecinde kendiliğinden oluşur. Bununla ilgili olarak öğretmenler, mesleki gelişim aracılığıyla değişime, gelişime ve öğrenmeye daha açık duruma gelirler. Öğretmenlerin öğretimde daha iyiyi arama eylemleri süreklilik kazanır ve *araştırmacı öğretmen* özellikleri gelişir.

Araştırmacı Öğretmen:
Öğretimle ilgili uygulamalarını sorgulayan, araştıran ve araştırma verilerine dayalı olarak yön veren öğretmen.

MESLEKİ GELİŞİMİN YERİ VE SÜRESİ

Öğretmenlerin mesleklerini sürdürdükleri sıradaki öğrenmelerini; yani mesleki gelişimlerini etkileyen çeşitli etmenler vardır. Bunlar bir bakıma mesleki gelişim amacıyla gerçekleştirilen etkinliklerin özellikleridir. Mesleki gelişim etkinliklerinin en belirgin özellikleri, yer ve süredir.

Mesleki Gelişimin Yeri

Öğretmenlerin mesleki gelişimi, çok değişik etkinliklerle değişik yerlerde gerçekleştirilebilir. Gerçekte mesleki gelişim için yer sınırlılığının olduğu söylenemez. Çünkü öğretmenler, birçok koşulda ve ortamda kendilerini mesleki yönden geliştirme olanağı elde edebilirler. Ancak mesleki gelişim için yerin, etkinliklerin 'formal' ya da 'informal' olmasına ve türüne göre değiştiği söylenebilir. Buna göre, öğretmenlerin mesleki gelişimleri *okul dışı mesleki gelişim* olarak okul dışında *okul temelli mesleki gelişim* olarak okulda gerçekleştirilir.

Okul dışı mesleki gelişim, daha çok kurs, seminer, konferans gibi hizmet içi eğitim programları için geçerlidir. Bu tür mesleki gelişim etkinlikleri; öğretmenlerin çalışma yerlerinden uzakta, bir üniversitede, bir hizmet içi eğitim kurumunda, bir okul yapısında ya da başka bir yerde düzenlenir. Bu etkinliklere çok çeşitli okullardan öğretmenler katılabilir. Genellikle bakanlık, yerel eğitim yöneticiliği, üniversite gibi örgütlerce düzenlenen hizmet içi eğitim programlarında üniversite öğretim üyeleri ya da alan uzmanı olan başka kişiler eğitici olarak görev yaparlar.

Okul dışı mesleki gelişim amacıyla etkinliklerin düzenlendiği yerler, etkinliklerin amacına ulaşmasında önem taşır. Bu yerlerin öğretmenlerin eğitim gereksinmelerini karşılayacak, öğrenmelerini kolaylaştıracak donanıma sahip olması, ayrıca yetişkin olarak sosyal gereksinmelerine uygun yerler olması gereklidir.

Okul Dışı Mesleki Gelişim:
Öğretmenlerin mesleki gelişiminin okul dışındaki yerlerde düzenlenen etkinliklerle gerçekleştirilmesi.

Okul Temelli Mesleki Gelişim:
Öğretmenlerin mesleki gelişiminin okulda okulun öğretmenlerinin gereksinmelerini karşılamaya dönük etkinliklerle sağlanması.

Okul dışı mesleki gelişim için seçilen yerlerin hangi özellikleri taşıması gereklidir?



Okul dışı mesleki gelişim, ekonomik ve sosyal yönlerden olumsuzluk taşıyan bir özelliğe sahiptir. Bu tür etkinlikler, hem etkinliği düzenleyen örgüte hem de etkinliğe katılan öğretmenlere mali yük getirmektedir. Sosyal yönden de bu tür etkinlikler uzun süreli olduğunda öğretmenlerin evlerini ve ailelerini bırakarak etkinliğe katılımlarını güçleştirmektedir.

Okul temelli mesleki gelişim, okulda ve o okulun öğretmenleri için düzenlenen etkinlikleri kapsar. Bu tür etkinlikler, okuldaki tüm öğretmenlerin ya da belirli bir öğretmen grubunun gereksinmelerine ve kültürüne uygun olarak düzenlenmesi ve uygulamayı doğrudan etkilemesi (Craft, 1996, s. 14) bakımından oldukça işlevseldir. Okul temelli mesleki gelişim; kurs, seminer, konferans gibi bilgilendirici etkinliklerin yanı sıra öğretmenleri grup çalışması ve araştırma yapmaya yönelten etkinlikleri de kapsamaktadır. Bu nedenle mesleki gelişim etkinlikleri, dışarıdan çağrılan uzmanlar tarafından olabildiği gibi okulun kendi yöneticileri ya da öğretmenleri tarafından da gerçekleştirilebilmektedir.

Okul temelli mesleki gelişim, doğrudan o okuldaki öğretmenlerin gereksinmelerine dönük olması, etkinliklerde öğretmenlerin de düzenleyici ya da yürütücü olarak görev almaları, etkinliklere katılımın kolay ve maliyetsiz olması nedenleriyle, genellikle, olumlu sonuçlar vermektedir. Bu da son yıllarda, birçok ülkede okul temelli mesleki gelişime yönelinmesini sağlamıştır.

Mesleki Gelişimin Süresi

Öğretmenlerin mesleki gelişiminin bir kezde, kısa bir sürede ve tek bir etkinlikle gerçekleşmeyeceği kuşkusuzdur. Mesleki gelişim, süreklilik özelliği taşıy ve zaman gerektirir. Öğretmen ve öğrencilerle ilgili bugünkü yüksek beklentileri karşılayabilecek mesleki gelişim için ne kadar zaman yeterli olabilir? Bunun kesin bir yanıtı yoktur. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Ulusal Mesleki Gelişim Kurulu (NSDC), eğitimcilerin zamanlarının en az yüzde 25'inin mesleki gelişime ayrılması gerektiğini, bu zamanın yeni uygulamaların öğrenilmesi ve sınıf öğretimine aktarılması için gerekli olduğunu açıklamıştır (McCaw, Watkins ve Borgia, 2004). Bu nedenle mesleki gelişime dönük etkinliklerin süresi, sıklığı ve zamanı önemlidir.

Mesleki gelişim etkinliklerinin süresi, etkinliğin türüne göre değişmektedir. Buna göre, öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri *uzun süreli, kısa süreli ve günlük* etkinlikler (Craft, 1996, s. 19) olarak gruplandırılabilir:

- Uzun süreli etkinlikler (1-3 yıl): Yüksek lisans programı, doktora programı, adaylık eğitimi programı, program geliştirme çalışması vb.
- Kısa süreli etkinlikler (2-20 gün): Çalışma grupları, eylem araştırması, okul ziyareti, uygulama öğretmenliği vb.
- Günlük etkinlikler (1 gün-daha az): Kurs, çalıştay, konferansa katılma, başka öğretmen gözlemi, mesleki okuma vb.

Mesleki gelişimin süreklilik özelliğinden dolayı öğretmenler, her zaman değişik türde etkinliklerde bulunarak bu sürekliliği sağlamak durumundadırlar. Bu nedenle öğretmenler, aynı zaman diliminde ya da birbirini izler biçimde farklı etkinliklerde bulunarak mesleki gelişimlerini sağlarlar.

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinlikleri için, onların okuldaki temel öğretim görevlerini yerine getirdikleri zamanın dışında zamana gereksinme vardır. Mesleki gelişim etkinliklerinin verimli olması, başka bir deyişle amaçlarına ulaşması için

uygun ya da doğru zamanların seçilmesi önemlidir. Zaman seçimi, etkinlikleri düzenleyen yöneticilerin ve öğretmenlerin üzerinde düşünmeleri gereken bir konudur. Mesleki gelişim etkinlikleri için kullanılacak zamanlar şöyle sayılabilir:

- Öğretim yılının / döneminin öncesi ve sonrası
- Hafta içinde mesleki gelişime dönük etkinliklere ayrılan zaman dilimleri
- Hafta içi günlerin başına ve sonuna eklenen saatler
- Hafta sonu günleri
- Yaz ayları
- Çevrim içi mesleki gelişim olanaklarından yararlanmak üzere öğretmenlerin kendi seçtikleri saatler

Sayılan zamanlar, kuşkusuz, okul eğitimine engel oluşturmayacak biçimde, etkinliğe duyulan gereksinimin önemi ve önceliği, etkinliğin türü ile uzunluğu ve yeri, iş birliği yapılan kurumların ve eğitimcilerin koşulları, etkinliğe katılacak öğretmenlerin öğretim yükleri göz önünde bulundurularak belirlenir. Öğretmenlerle iş birliği yapmak da etkinlikler için zaman bulmayı kolaylaştırır.

MESLEKİ GELİŞİM MODEL VE ETKİNLİKLERİ

Öğretmenlerin mesleki gelişimi, 1980'li yılların öncesinde yalnız kısa süreli kurslar, çalıştaylar ya da konferanslar aracılığıyla sağlanmaya çalışılıyordu. Daha doğrusu mesleki gelişim dendiğinde hizmet içi eğitim amaçlı oturumlar ya da çalıştaylar akla geliyordu (Collinson, 2000). 1980'li yıllarla birlikte mesleki gelişim kavramına farklı ve daha geniş bir anlam yüklenmesiyle öğretmenlerin mesleki gelişiminin yalnızca bir otoriteden ya da uzmandan bilgi alma biçiminde gerçekleştirilen kurslar ya da konferanslarla sınırlı tutulmaması gerektiği (Saban, 2000; Villegas - Reimers ve Reimers, 2000; Özer, 2005) anlaşılmıştır. Bunun sonucunda öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlayacak araçlar da -modeller ve etkinlikler- mesleki gelişim kavramının değişen ve genişletilen anlamına paralel olarak geliştirilmiş ve zenginleştirilmiştir. Bugünkü anlamıyla mesleki gelişimin özelliklerinde ve öğelerinde önemli değişimler olmuştur. Bu değişimler Tablo 11.1'dedir (Collinson ve Ono, 2001):

Mesleki Gelişim Modeli: Bir mesleki gelişim programının ya da etkinliğinin hazırlanmasına yön veren kalıp, plan.

Mesleki Gelişim Etkinliği: Amaçlanan mesleki bilgi ve becerinin kazanılmasını sağlayan teknik, uygulama.

Tablo 11.1
Mesleki Gelişimin Özellikleri ve Öğelerinde Değişmeler

Daha az yer verilenler	Daha çok yer verilenler
Kısa süreli, ayrı etkinlikler	Sürekli etkileşim
Özel, bireysel etkinlikler	Genel, paylaşımlı etkinlikler
Edilgin dinleyici öğretmenler	Etkin katılımcı öğretmenler
Dışarıdan getirilen 'uzman' sunucular	İç kaynaklı uzman ve araştırmacılar
Hızlı, içerik temelli oturumlar	Okul gelişimine dönük sürekliliği olan etkinlikler
Öğretimin 'nasıl'ına önem verme	Öğretimin hem 'nasıl'ına hem de 'niçin'ine önem verme
Değişik - ilgili olmayan konular	Okul uygulamaları ile ilgili sorunlar
Kuramsallıktan uzak olma	Araştırma ile birleştirme ve değerlendirme

Bu değişimleri kapsayan yeni mesleki gelişim anlayışı, öğretmenlerin öğretimlerini araştırmalarla güçlendirmelerini, öteki öğretmenlerle bilgi ve becerilerini paylaşarak iş birlikli yaklaşımla çalışmalarını, hem kendilerinin hem de öteki öğretmenlerin öğretimlerini gözlemleyip tartışarak değerlendirmelerini, bakış açılarını kendi sınıflarının dışına çıkararak genişletmelerini ve yeni liderlik rollerini benim-

semelerini gerektirmektedir (Collinson, 2000; Collinson ve Ono, 2001). Bu da öğretmenlere yönelik mesleki gelişim araçlarını kursların, çalıştayların ve konferansların ötesine taşıma gereğini ortaya koymaktadır. Nitekim alan yazınına bakıldığında öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamak amacıyla çeşitli modellerin ve bu modellere dayalı etkinliklerin geliştirildiği görülmektedir.

Mesleki gelişim modelleri ile ilgili yapılmış çalışmalar içinde Sparks ve Loucks-Horsley (1989)'in yapmış oldukları çalışma, modellerin kuramsal ve araştırma temelleri, önemli özellikleri ve öğretmenlerin mesleki gelişimine etkilerini yansıtan örnekleri ile bilimsel niteliği doyurucu olan bir çalışma olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmaya göre öğretmenlere dönük mesleki gelişim modelleri beş başlık altında toplanmıştır:

- Bireysel güdümlü mesleki gelişim modeli
- Gözlem ve değerlendirme modeli
- Program geliştirme sürecine katılım modeli
- Araştırma modeli
- Eğitim modeli

Bireysel güdümlü mesleki gelişim modeli; bir öğretmenin kendi belirlediği mesleki bir sorununu, kendi seçtiği bir etkinlikle çözmeye sürecidir. Bu modelde öğretmen, önce yapmak istediği çalışmanın amacını belirler, ardından onu amaca ulaştıracağını düşündüğü etkinliği planlar, sonra da planladığı etkinliği uygulamaya koyar. Bu bağlamda öğretmen; mesleki bir yayını okuyabilir, meslektaşlarıyla tartışabilir ya da sınıfında yeni bir öğretme stratejisini deneyebilir. Böylece öğretmen, saptadığı sorunla ilgili öğrenmesini kendi başına gerçekleştirebilir. Bu modelin en temel özelliği, öğretmenin kendi öğrenmelerini kendisinin desenleyip gerçekleştirmesidir (Sparks ve Loucks-Horsley, 1989).

Bu model kapsamında uygulanabilecek kimi etkinlikler şöyle sıralanabilir:

- Mesleki okuma
- Sınıf içi denemeler
- Mesleki toplantılara katılma
- Mesleki konuşmalar ve tartışmalar
- Yeni öğretim teknikleri
- Mesleki günlük tutma
- Mesleki web siteleri
- Lisansüstü eğitim
- Üniversite ile iş birliği

Gözlem ve değerlendirme modeli; öğretmenlere sınıftaki uygulamaları ya da performansları ile ilgili nesnel bilgi, dönüt sağlar. Öğretmenler, genellikle bu bilgileri sınıflarında gözlem yapan meslektaşlarından alırlar. Yapılacak gözlemlerin güvenilirliğini sağlamak için, McGreal'in belirttiği gibi, gözlemlenecek özelliği sınırlandırmak, belirli bir gözlem aracı kullanmak ya da gözlem öncesi toplantı yapmak gibi önlemler alınabilir. Öğretmenler, kendilerini gözlemleyen meslektaşlarından elde ettikleri bilgileri kullanarak sınıf uygulamalarını ya da performanslarını değerlendirirler (Sparks ve Loucks-Horsley, 1989). Sonuca göre ya uygulamalarını aynen sürdürürler ya da iyileştirme yoluna giderler. Böylece de kendilerini geliştirme olanağı elde ederler.

Gözlem ve değerlendirme modeli ile ilgili olarak şu etkinlikler uygulanabilir:

- Uygulama öğretmenliği
- Başka öğretmen gözlemi
- Okul ziyareti

Bireysel Güdümlü Mesleki Gelişim Modeli: Bir öğretmenin kendisinin belirlediği mesleki bir konuda yine kendi seçtiği bir etkinlikle öğrenmeyi sağladığı model.

Gözlem ve Değerlendirme Modeli: Öğretmenlerin sınıflarında gösterdikleri performansı, meslektaşlarının gözlemlenerek değerlendirilmelerine ve dönüt vermelerine olanak veren model.

Program Geliştirme Sürecine Katılım Modeli: Öğretmenlerin öğretim programını geliştirmek amacıyla yapılan etkinliklerde görev almaları, gerekli bilgi ve becerileri kazanmaları biçiminde uygulanan model.

Araştırma Modeli: Öğretmenlerin öğretimle ilgili sorunları araştırma sürecini izleyerek çözmelerini gerektiren model.

Eğitim Modeli: Öğretmenlerin, mesleki bir konuda bir uzman tarafından gerçekleştirilen öğretim aracılığıyla bilgi ve beceri kazandıkları model.

- Görüntülü-kaydedilmiş öğretimi inceleme
- Meslektaş değerlendirmesi
- Meslektaş eğitimi
- Gölge öğretmenlik / yöneticilik
- Öğrenci değerlendirmelerini kullanma
- Müze / galeri ziyareti

Program geliştirme sürecine katılım modeli; öğretmenlerin öğretim programlarını geliştirmeye dönük projelere katılarak bunların gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanmalarını sağlayan bir modeldir. Bu projeler genelde bir sorunu çözmek amacıyla gerçekleştirilir (Sparks ve Loucks-Horsley, 1989). Okuldaki eğitimin niteliğini artırmak amacıyla program kapsamında sorun oluşturan ya da geliştirme gereksinimi duyulan konular, proje olarak ele alınır. Bir ders için yeni öğretim gereçlerinin hazırlanması, uygulamaya konan bir öğretim yaklaşımının değerlendirilmesi, öğrencilere öz yönetimli öğrenme yeterliliği kazandırmadaki sorunların ve çözüm yollarının belirlenmesi, bir dersin konularına dönük izleme testleri hazırlama okul eğitimini geliştirmeye ilgili çalışma konularına örnek oluşturabilir. Öğretmenler bu çalışmalara katılırlar ve çalışmalarının başarıyla sonuçlanması için okuyarak, tartışarak, eğitim olarak çeşitli öğrenmeleri sağlarlar.

Bu mesleki gelişim modelinde şu etkinliklerden yararlanılabilir:

- Yeni uygulama denemesi
- Öğretim gereci hazırlama
- Gereksinme belirleme çalışması
- Program denemesi yapma
- Çalıştay düzenleme
- Mesleki toplantıda sunu yapma
- Program değerlendirme çalışması
- Sorun çözme grupları

Araştırma modeli; öğretmenlerin öğretime dönük bir sorun ya da konu belirlemelerini, onunla ilgili veri toplamalarını, verilerin yorumuna dayalı olarak da öğretimlerinde değişiklik yapmalarını gerektiren bir süreçtir. Bu modelle, Ingvarson'un belirttiği gibi, öğretmenlere neyin geçerli bir eğitim bilgisi sayılması gerektiği konusunda denetleme gücü verilmesi amaçlanır. Söz gelimi bir öğretmen, ders planında ve uygulamasında yaptığı bir değişikliğin öğrencilerin daha iyi öğrenmelerini sağlayıp sağlamadığını belirleyebilir. Bunun için önce planladığı değişikliği uygular, ardından da öğrencilere kısa bir test verir. Testten elde ettiği sonuca göre de yeni uygulamasını durdurur ya da sürdürür. Öğretmenler, öğretime dönük araştırmaları yalnız başlarına yapabilecekleri gibi birkaç öğretmen birlikte de yapabilirler (Sparks ve Loucks-Horsley, 1989).

Araştırma modeli kapsamında yararlanılabilecek kimi etkinlikler şunlardır:

- Araştırma projesi
- 'İnformal' sınıf araştırması
- Çalışma grupları
- Ürün dosyası
- Uygulama örnek olayları
- Eylem araştırması
- Lisansüstü eğitim ödevleri
- Uygulama değerlendirme

Eğitim modeli; öğretmenlerin bireysel ya da grupta öğretim yoluyla bilgi ya da beceri kazanmalarını sağlamaya dönük bir modeldir. Bu modelde çalıştay türü öğ-

retim oturumları, belirli amaçlara dayalı olarak bir uzman tarafından yürütülür. Öğrenme amaçları, genellikle, bilginin farkında olmayı -söz gelimi iş birlikli öğrenmenin beş ilkesini açıklayabilme- ve beceri geliştirmeyi -söz gelimi sınıf tartışmasında açık uçlu soruları uygun biçimde uygulayabilme- kapsar. Öğretim oturumunda içerik ve etkinliklerin akışı ile uygulanacak etkinlikler-söz gelimi konferans, rol oynama, benzetim, mikro-öğretim- sunucu uzman tarafından belirlenir. Eğitim; öğretmenlerin inançlarını, bilgilerini, davranışlarını ve öğrencilerinin performanslarını değiştirme gücüne sahiptir. Ancak bu, amaçların ve eğitim programının niteliğine, uygun koşulların sağlanmasına bağlıdır (Sparks ve Loucks-Horsley, 1989).

Bu model kapsamında şu etkinlikler uygulamaya konabilir:

- Kurslar
- Çalıştaylar
- Konferanslar

Öğretmenlerin mesleki gelişiminde eğitim modelinin en başta gelen ve eleştirilen olumsuz yanları nelerdir?



SIRA SİZDE

3

MESLEKİ GELİŞİM ETKİNLİĞİ ÖRNEKLERİ

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamak amacıyla yukarıda liste biçiminde verildiği gibi çok çeşitli etkinlikler uygulamaya konabilmektedir. Bu etkinlikler, 'formal' ya da 'informal' olabildiği gibi bireysel ya da iş birlikli de olabilmektedir. Son yıllarda okul öğrenmelerinde olduğu gibi öğretmenlerin mesleki gelişimine dönük öğrenmelerde de iş birlikli öğrenme yaklaşımının daha çok tercih edildiği görülmektedir. Öte yandan mesleki gelişim etkinlikleri, yeni öğrenme kuramlarının ortaya çıkmasına ve teknolojinin öğrenmeye dönük ürünlerinin çoğalmasına dayalı olarak gün geçtikçe çeşitlenmekte ve artmaktadır.

Öğretmenler için uygulanan ya da uygulanabilecek olan ya da öğretmenlerin kendilerinin uygulayabilecekleri mesleki gelişim etkinliklerinin tümünü burada açıklama olanağı yoktur. O nedenle değişik modeller altında yer alan değişik özellikteki etkinliklerden seçme yapma, örneklendirme yoluna gidilmiştir. Örneklendirilen mesleki gelişim etkinlikleri aşağıda temel özellikleriyle betimlenmiştir.

Mesleki Okuma

Öğretmenler, mesleki kitapları ve mesleki dergilerdeki makaleleri okuyarak genel eğitim, alan bilgisi ve öğretim alanlarında kendilerini yenileme ve geliştirme olanağı elde ederler. Öğretmenler, mesleki okuma etkinliğini kendi başlarına yapabildikleri gibi aynı konuya ilgi duyan başka öğretmenlerle grup çalışması biçiminde de yapabilirler. Bu amaçla öğretmenler, haftanın belirli bir gün ve saatini okuma etkinliğine ayırırlar. Grup oluşturan öğretmenler, belirli bir konuyla ilgili seçtikleri mesleki kitabı ya da makaleyi okuduktan sonra belirlenen zamanda toplanarak okudukları kitap ya da makale üzerinde tartışma yaparlar.

Mesleki Okuma:
Öğretmenlerin mesleki konudaki bir makaleyi ya da kitabı okuyarak tartışmaları.

Lisansüstü Eğitim

Lisansüstü eğitim, öğretmenlerin kendi alanlarının eğitimi ya da eğitim bilimlerinin herhangi bir dalı ile ilgili yüksek lisans ve doktora düzeylerinde katılabildikleri programları kapsar. Öğretmenler, lisansüstü eğitim yoluyla okulda öğrencilerin öğrenmelerini doğrudan etkileyen genel ya da alanlara dönük öğretim yaklaşımları, öğretim teknolojileri, ölçme ve değerlendirme, program geliştirme çalışmaları, sınıf

yönetimi, okul yönetimi ile ilgili konularda derinliğine bilgiler ve ileri düzeyde beceriler kazanırlar, bu alanlarda uzmanlaşırlar.

Öğretmenlerin okullarda mesleklerini yürütürken lisansüstü eğitim görmeleri, bu eğitimin işlevselliğini artırmaktadır. Lisansüstü eğitim alan öğretmenler, kendi mesleki gelişimlerini üst düzeyde gerçekleştirirlerken görev yaptıkları okullarda düzenledikleri ya da liderlik yaptıkları etkinliklerle öteki öğretmenlerin de mesleki yönden gelişmelerine önemli katkıda bulunurlar.

Başka Öğretmen Gözlemi

Başka Öğretmen Gözlemi: Bir öğretmenin sınıftaki performansını başka bir öğretmenin gözlemesi ve performansla ilgili görüş bildirmesi.

Başka öğretmen gözlemi, sınıfta bir öğretmenin ya da öğrencilerin performansını başka bir öğretmenin gözleyerek dönüt vermesidir. Başka öğretmen gözlemi, genellikle, gözlem öncesi toplantı, gözlem, verilerin analizi ve gözlem sonrası toplantı aşamalarını kapsar. Gözlem öncesi toplantıda, gözlemde bulunacak öğretmenle gözlenecek olan sınıf öğretmeni neyin gözleneceğini, hangi gözlem tekniğinin kullanılacağını ve eğer varsa ne gibi özel durumların ya da sınırlılıkların olduğunu belirlerler. Ardından sınıfta öğretim ve gözlem gerçekleştirilir. Gözlem sonrası toplantıda, hem gözlemci öğretmen hem sınıf öğretmeni, öğretim sırasında gözlenen performansla ilgili olarak yansıtımda bulunurlar. Ayrıca gözlemci öğretmen, topladığı verileri gözlenen sınıf öğretmeniyle paylaşır (Sparks ve Loucks-Horsley, 1989).

Başka öğretmen gözleminde gözlemci öğretmenin rolü, sınıf öğretmenine gözlemle ilgili dönüt sağlamak, sınıf öğretmeninin rolü de verilen dönütten anlam çıkarmaktır (Lieberman ve Miller, 1990). Bununla birlikte, iki öğretmenin anlaşmaları koşuluyla, gözlenen performansın üstün yanları ile geliştirmeye açık yanlara ilişkin kimi öneriler belirlenebilir.

Uygulama Öğretmenliği

Uygulama Öğretmenliği: Bir öğretmenin bir öğretmen adayına okul ve öğretim deneyimi geçirmesine dönük kılavuzluk yapması.

Uygulama öğretmenliği, bir öğretmenin öğretmen yetiştiren kurumlardan öğretim uygulaması yapmak amacıyla okula gelen öğretmen adaylarının yetiştirilmesi sorumluluğunu üstlenmesidir. Uygulama öğretmeni, öğretmen adaylarının okul sistemini yaşayarak öğrenmelerine ve sınıf öğretiminde deneyim kazanmalarına aracılık eder. Öğretmen adaylarına eş-öğretmen gibi yaklaşarak onlarla mesleki konulardaki görüşlerini paylaşır, onlara yaptıkları öğretim uygulamaları ile ilgili önerilerde bulunur. Buna karşılık kendisi de öğretmen adaylarının eğitimle ilgili bakış açılarından ve kullandıkları yeni öğretim yaklaşımlarından yararlanır.

SIRA SİZDE



Uygulama öğretmenliği, öğretmenlerin mesleki gelişimine nasıl katkı sağlayabilir?

Okul Ziyareti

Okul Ziyareti: Bir öğretmenin farklı uygulamaları görmek amacıyla başka bir okula gitmesi.

Okul ziyareti, öğretmenlerin değişik okullarda farklı uygulamalar görerek mesleki öğrenmelerini artırmayı amaçlayan bir etkinliktir. Öğretmenler, okul ziyareti ile ziyaret edilen okulun eğitim programında belirli bir uygulamanın nasıl planlandığını, öğretildiğini, öğrenildiğini ve değerlendirildiğini inceleme olanağı elde ederler. Bunun yanı sıra bir okul ziyareti, yöneticiler, anne babalar, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkiler ya da okul bütçesinin nasıl yönetildiği üzerine de olabilir (Craft, 1996, s. 23). Okul ziyaretinden beklenen yararın sağlanabilmesi için ziyaretin başlangıcında ziyaretin amacının hem ziyaret eden öğretmenler hem de ziyaret edilen okul ilgilileri için belirgin olması gereklidir.

Program Geliştirme Çalışması

Program geliştirme çalışması, öğretmenlerin grup oluşturarak öğretim programı ile ilgili sınıfta kullanılabilir ürünler ortaya koymayı kapsar. Program geliştirme çalışmalarında, öğretmenler öğretime dönük gereksinmelerini, ilgilerini ve yaratıcılıklarını karşılayan ürünler geliştirirler. Öğretim kılavuzu, sınıf uygulamaları envanteri, öğrenci ve öğretmen beklentilerini içeren rapor, program değerlendirme, program tasarısı için öneriler, bu türden ürünlerdir. Program geliştirme çalışmaları, öğretmenlerin kendi girişimleriyle başlar ve bitinceye dek sürer. Yönetimi de öğretmenler tarafından yerine getirilir. Bu çalışmalar, öğretmenlerin çalışma saatleri dışında gerçekleştirilir (Lieberman ve Miller, 1990).

Program Geliştirme Çalışması: Bir öğretmen grubunun öğretim programı kapsamında kullanılabilir bir ürün ortaya koymaları.

Yeni Uygulama Denemesi

Yeni uygulama denemesi, öğretmenlerin öğretimle ilgili yeni bir yaklaşımı ya da bir yöntemi birlik oluşturarak ve sistemli bir biçimde deneyip değerlendirmeleridir. Böyle katılımlı bir etkinlik, öğretmenlerin deneme girişimlerini ve başarımama olasılığını göze almalarını kolaylaştırmaktadır. Yeni bir yaklaşımı sınıflarında denemek isteyen öğretmenler, öncelikle bir grup oluştururlar ve yaklaşımı uygulamaya koyarlar. Uygulama sırasında sınıflarında yaptıklarını tartışmak üzere belli zamanlarda toplantılar yaparlar. Ayrıca öğretmenler, birbirlerinin uygulamalarını gözlemleyerek birbirlerine dönüt verirler. Denedikleri yaklaşımı daha iyi uygulayabilmek ve birbirlerine destek olmak için birlikte çalışırlar. Birlikte çalışma sırasında, birbirlerini ve başkalarını yargılamaktan, eleştirmekten kaçınırlar. Deneme sonunda öğretmenler, yeni yaklaşımı kullanmaya ya da gereksinmelerine uygun duruma getirmeye ya da öğretimlerine yardımcı olamayacağı düşüncesiyle bırakmaya karar verirler (Lieberman ve Miller, 1990).

Yeni Uygulama Denemesi: Bir grup öğretmenin öğretimle ilgili yeni bir yaklaşımı ya da yöntemi sınıflarında deneyerek değerlendirmeleri.

Çalıştay

Çalıştay, öğretmenlerin öğretimle ilgili belirli bir sorunu tartışma ya da bir beceriyi uygulayarak geliştirme biçiminde gerçekleştirdikleri etkinliktir. Çalıştay, ele alınan konuda uzman olan bir lider tarafından yönetilir. Çalıştayda amacın ne olduğunun, başka bir deyişle yapılacak çalışma ile ne tür bir ürünün elde edileceğinin katılımcı öğretmenlerce bilinmesi gereklidir. Ayrıca çalıştayda öğretmenlerin etkin olmaları ve beceriyle ilgili uygulama yapmaları önem taşır (McKeachie, 1999, ss. 259-260). Çalıştaylar, kalabalık olmayan gruplarla -söz gelimi 10-12 kişi- yapılır ve çoğu zaman yarım ya da bir gün sürer.

Çalıştay: Öğretmenlerin bir uzmanın yaptığı öğretim aracılığıyla mesleki bilgi ve beceri kazanmaları.

Çalışma Grupları

Çalışma grubu, okulda öğrencilerin öğrenme gereksinmeleri ile ilgili belirli bir konu üzerinde görüşmek, tartışmak amacıyla düzenli olarak toplanan öğretmen grubudur. Çalışma grubunun çalışmaları, grup lideri tarafından düzenlenir. Gruptaki tüm öğretmenler sırayla liderlik görevini üstlenirler. Liderin görevi, toplantı gündemini grup üyelerine duyurmak, toplantı için gerekli okuma gereğine herkesin sahip olmasını sağlamak, bir soru ya da sorun hazırlayarak tartışmaya yön vermek ve ayrıca gelecek toplantının gündemini belirlemeye yardımcı olmaktır (Lieberman ve Miller, 1990). Çalışma grubu lideri, okul içinden olabildiği gibi dışarıdan da olabilir (Murphy, 1999). Okulda değişik konularla ilgili olarak birden çok çalışma grubu oluşturulabilir. Çalışma grupları, okul dışında 'informal' bir ortamda da toplanarak çalışabilirler.

Çalışma Grubu: Bir grup öğretmenin, öğrencilerin öğrenmeleriyle ilgili belirli bir konuda görüşmek üzere düzenli olarak toplanmaları.

Eylem Araştırması:
Öğretmenlerin sınıf öğretimiyle ilgili bir sorunu çözmek için bireysel ya da grup olarak yaptıkları araştırma.

Eylem Araştırması

Eylem araştırması, okulda sınıftaki öğretme ve öğrenme ile ilgili bir soruyu yanıtlamak ya da bir sorunu çözmek amacıyla uygulanan araştırma sürecidir. Eylem araştırması, yalnız bir öğretmen tarafından tasarlanıp yapılabildiği gibi bir öğretmen grubu tarafından da yapılabilir. Bu tür bir araştırma ile öğretmenler kendi öğretimlerini daha iyi tanırlar ve öğretimleriyle ilgili sorunlarını çözüme kavuşturabilirler (Cruikshank, Bainer ve Metcalf, 1995, s. 306).

Öğretmenler, söz gelimi kendi sınıflarında karşılaştıkları şu türden sorunlara eylem araştırması yaparak çözümler bulabilirler: “Öğrencilerin derse katılımını artırmak için yapılan uygulamaların hangisi daha etkili sonuçlar vermektedir?”, “Sınıftaki öğrenciler hangi öğrenme stillerine sahiptirler?”, “Öğrencilere öz yönetimli öğrenme stratejileri ne tür etkinliklerle kazandırılabilir?”, “Sınıfta uygulanan yeni öğretim yönteminin öğrencilerin öğrenmelerine etkisi nedir?”

Eylem araştırması, genellikle şu aşamalar izlenerek yapılır (Fraenkel ve Wallen, 2003):

- Araştırma sorusunu ya da sorununu belirleme
- Gerekli verileri toplama
- Verileri analiz etme ve yorumlama
- Sonuçları ilgililerle paylaşma
- Eylem planı geliştirme

SIRA SİZDE

5

Yeni öğrendiğiniz bir öğretim yönteminin öğrencilerin öğrenmelerini ne ölçüde etkilediğini belirlemeyi amaçlayan bir eylem araştırması planlayınız. Araştırmayı gerçekleştirmek için yapacağınız işlemleri yazınız.

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİM SORUNLARI

Öğretmenlerin mesleki gelişimine ya da hizmet içi eğitimine bugün hemen bütün dünya ülkelerinde giderek artan bir önemin verildiği gözlenmektedir. Birçok ülkede okullardaki öğretmenlerin mesleki gelişimine dönük yeni hizmet içi eğitim programları uygulamaya konmakta, bu hizmetleri verecek yeni kurumsal yapılar oluşturulmakta ve hizmet içi eğitime ayrılan bütçe giderek daha çok artırılmaktadır. Ayrıca yoğun biçimde mesleki gelişimle ilgili bilimsel bilgiler üretilmekte ve öğretmenler için yeni model ve etkinlikler geliştirilmektedir.

Bütün bu olumlu girişimlere ve çabalara karşılık birçok ülkede öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamayı amaçlayan uygulamaların yeterli olmadığı, sınırlılıklar taşıdığı söylenebilir.

Villegas-Reimers ve Reimers (2000), uluslararası düzlemde yaptıkları karşılaştırmalı incelemede çeşitli ülkelerde öğretmenlerin mesleki gelişimine dönük uygulamalarda şu sorunları saptamışlardır:

Latin Amerika’da,

- hizmet içi eğitim kursları, öğretmenlerin gereksinmelerini karşılamamaktadır.
- kurslar, uygulama sorunlarıyla ilgili değil kuramsal niteliklidir.
- kursları yürüten eğitimcilerin yeterlilik düzeyi düşüktür.
- öğretmenler için çok az okuma gereci bulunmaktadır.

Batı Avrupa’da,

- uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin birçoğu öğretmenlerin mesleki yeterliklerini geliştirmeyi amaçlamamaktadır.
- eğitimciler, çoğu zaman, öğretmenler için uygun olup olmadığını düşünmeden kendi sahip oldukları bilgi ve becerileri aktarmaktadırlar.

Hindistan'da,

- öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim etkinlikleri çok azdır ve öğretmenlerin çoğunluğu bu etkinliklere katılamamaktadır.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki öğretmen eğitimi ile ilgili yaptıkları bir taramada Buchberger ve ötekiler (2000) de öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda şu “çözümlememiş sorunlar”ı belirlemişlerdir:

- Sürekli mesleki gelişim ve hizmet içi eğitim, yöneticiler ve öğretmenlerce öğretmenlerin mesleki sorumluluklarının ve öğretim yükünün ayrılmaz parçası olarak görülmemektedir.
- “Hizmet içi eğitim isteğe bağlı mı yoksa zorunlu mu olmalı?” tartışmaları hâlâ sürmektedir.
- ‘Formal’ hizmet içi eğitimin planlanması, içeriği ve uygulanması ile ilgili tüm denetim, düzenleyici olan yönetimin elindedir.
- Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi ve nitelik denetiminin yapılması ile ilgili yetersizlikler bulunmaktadır.
- Birçok ülkede hizmet içi eğitim, temel öğretmen eğitimi, mesleğe giriş eğitimi ve ileri eğitimden, ayrıca okul gelişimi ile eğitim araştırmasından ayrı tutulmaktadır.

Türkiye’de okulöncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki gelişimini sağlamaya dönük etkinlikler 1960 yılından bu yana sürmektedir. Ne var ki *mesleki gelişim* kavramı henüz resmî kullanımda görülmemektedir. Onun yerine *hizmet içi eğitim* kavramının kullanılması sürmektedir. Öğretmenlere hizmet içi eğitim Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Dairesinin sorumluluğunda ve düzenlemesinde verilmektedir.

Türkiye’de öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinde 1960’tan bugüne dek önemli oluşum, değişim ve gelişimler gerçekleşmiştir. Bunlar, Hizmet İçi Eğitim Dairesinin kurulması, Hizmet İçi Eğitim Enstitülerinin açılması, Okul Gelişim Modeli ile öğretmenler için hizmet içi eğitimin işlevselliğinin artırılması, üniversitelerle iş birliği yapılarak hizmet içi eğitim etkinliklerinin çoğaltılması ve nitelik kazandırılması, işe yeni başlayan öğretmenler için Adaylık Eğitimi Programının uygulamaya konması, yöneticiliğe ve ilköğretim müfettişliğine atanmada adaylara hizmet içi eğitimden geçme zorunluluğunun getirilmesi, öğretmenlere uzaktan eğitim yoluyla yükseköğrenim görme olanağının sunulması ve yalnız merkezî olarak yapılan hizmet içi eğitimin yerel düzeyde de yapılmaya başlanması (Özer, 2004) biçiminde özetlenebilir.

Sayılan gelişmelere karşılık Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişimi ya da hizmet içi eğitimi ile ilgili çözüm bekleyen birçok önemli sorun bulunmaktadır. Bu sorunlar Özer (2004)’in yapmış olduğu incelemeye ve araştırmaya dayalı olarak şöyle sıralanabilir:

- Hizmet içi eğitim etkinlikleri, çok sayıdaki ve farklı eğitim geçmişine sahip olan öğretmenlerin hizmet içi eğitimini bilimsel ve düzenli olarak sağlamada yeterli değildir.
- Öğretmenlerin hizmet içi eğitim gereksinmelerini belirlemede bilimsel araç ve yöntemler tam olarak uygulanamamaktadır.
- Okul yöneticileri, öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim etkinliklerine yeterince önem vermemekte ve gerekli ilgiyi göstermemektedirler.
- Eğitim sisteminde öğretmenleri hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmaya yönlentecek özendirici ve güdüleyici özellikler bulunmamaktadır.

- Mesleki yayınları satın alıp izleyememe, okulda mesleki gelişim etkinliklerine pek yer verilmemesi, hizmet içi eğitim etkinliği konularının belirlenmesinde kendilerine sorulmaması, öğretmenlerin mesleki gelişimine engel oluşturmaktadır.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerinin yapıldığı kimi yerler, katılımcı öğretmenlerin eğitim ve sosyal gereksinmelerini karşılamaktan uzaktır.
- Öğretmenlerin hizmet içi eğitimine ayrılan bütçe yeterli değildir.

SIRA SİZDE

6

Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili yukarıda sayılan sorunlardan en önemli üç sorun hangileridir?

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİMİNİN YARINI

Çeşitli inceleme ve araştırmalarla saptanmış olan ve yukarıda sayılan sorunlar, öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili yapılması gereken daha birçok çalışmanın ve alınması gereken birçok önlemin olduğunu göstermektedir. Gerçekte bu durum, Türkiye’nin de içinde bulunduğu gelişmiş ve gelişmekte olan birçok dünya ülkesi için geçerlidir. Nitekim Villegas-Reimers ve Reimers (2000)’ın yaptıkları uluslararası karşılaştırmalı incelemede, öğretmenlerin mesleki gelişiminin yarınına dönük olarak özellikle politika belirleyicileri için çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bunların başlıcaları şunlardır:

- Öğretmenlerin mesleki gelişimi, hizmet öncesi eğitimle başlayan ve öğretmenin emekliliği ile biten uzun süreli bir süreç olarak ele alınmalıdır.
- Öğretmenlerin etkili biçimde gelişmelerini sağlamak için öğretmenlerin mesleki gelişimi sistemli olarak planlanmalı, desteklenmeli, parasal kaynak bulunmalı ve araştırılmalıdır.
- Öğretmenler, kendi mesleki gelişimleri için düzenlenen etkinliklere katılmaları için yöreklendirilmelidirler. Ayrıca öğretmenlere kimi etkinliklere katılabilmeleri için zaman ve parasal destek verilmelidir.
- Öğretmenlere sunulan mesleki gelişim programları ve etkinlik türleri, onların mesleki gereksinmelerine, kişisel ve mesleki ilgilerine ve mesleki gelişim düzeylerine uygun olmalıdır.
- Öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamada araç olarak -öğretmenlerin sınırlılıklarını göz önünde bulundurarak- teknoloji ve uzaktan eğitimden yararlanılmalıdır.
- Öğretmenlerin mesleki gelişimini mesleğe girişten başlayarak sağlamak için okullar ve öğretmen yetiştiren kurumlar iş birliği içinde çalışmalıdırlar.
- Öğretmenlerin mesleki gelişiminin tümüyle kurslarla sağlanamayacağının farkında olunmalıdır. Bunun için öğretmenlerin gelişimini çalıştığı okulda düzenli olarak destekleyen başka modeller kullanılmalıdır.
- Mesleki gelişim amacıyla düzenlenen kurslar, öğretim ve alanla ilgili bilgi ve becerilere dönük olmanın yanı sıra öğretmen-anne-baba iletişimi, okul bırakma, sınıf tekrarı ve derslere devamsızlık gibi konulara da dönük olarak düzenlenmelidir.
- Mesleki gelişim programlarının amaçları ile okulların eğitim programlarının amaçları arasında uyum sağlanmalıdır.
- Mesleki gelişim programlarının içeriği ile öğretim arasında da uyum gereklidir. Mesleki gelişim programlarında öğretmenler için yapılandırıcı uygulamalar örneklendirilmelidir.

Belirtilen önerilerin Türkiye ve Türkiye'deki öğretmenlerin mesleki gelişimi için de geçerli olduğu söylenebilir. Özer (2004, 2005)'in yapmış olduğu inceleme ve araştırmaların sonuçlarına dayalı olarak geliştirilmiş öneriler de büyük ölçüde bunlarla örtüşmektedir. Bu önerilerden kimileri şunlardır:

- Öğretmenleri mesleki gelişime yöneltmek ve onların hizmet içi eğitim programlarına katılımlarını artırmak için özendirici ve güdüleyici etkenler bulunmalıdır. Bu amaçla, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına başarılı katılımları ve başka mesleki gelişim etkinliklerinde bulunmaları kredilendirilebilir. Bu kredilerin de atama, görevde yükselme gibi durumlarda öğretmenlerin lehine kullanılmasını sağlayan bir düzenleme getirilebilir.
- Öğretmenler için düzenlenen hizmet içi eğitim programları, öğretmenlerin bilimsel süreç izlenerek belirlenmiş gerçek gereksinimlerine dayalı olarak hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.
- Öğretmenlere yönelik mesleki gelişim etkinliği türleri kurs ve seminerlerle sınırlandırılmamalı; eylem araştırması, başka öğretmen gözlemi, çalışma grupları, takım öğretimi, meslektaş değerlendirmesi, okul ziyareti gibi öğretmenlerin bireysel ve grup olarak uygulayabilecekleri etkinliklere de yer verilmelidir.
- Öğretmenlerin mesleki yayınları düzenli olarak alıp okumalarına olanak sağlanmalıdır. Bu amaçla Milli Eğitim Bakanlığınca öğretmenlere her yıl yeni mesleki yayınlardan ücretsiz olarak yollanabilir.
- Öğretmenler için okul temelli mesleki gelişim etkinliklerine ağırlık verilmeli; ancak bu etkinliklerin zayıflamaması için gereken özen gösterilmelidir. Bunun sağlamak için okul yöneticileri mesleki gelişim etkinliklerinin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi konularında yetiştirilmelidirler.

Sonuç olarak dünyanın birçok ülkesinde her eğitim basamağındaki öğretmenin mesleki gelişiminin sağlanmasına ve bunun sürekli olmasına inanılmakta ve bu, çeşitli biçimlerde açıklıkla belirtilmektedir. Bunun temel gerekçesi, okulda öğrencilerin öğrenmelerini daha etkili kılma ve okul eğitimini daha nitelikli yapma gereksinmesidir. Öğretmenlerin mesleki gelişiminin gerçekleştirilmesinde, özellikle Türkiye'de, okul temelli etkinliklere daha çok yer verme; öğretmenlerin grup olarak etkinlikte bulunmaları, öğretmenlerin araştırmacı yapı kazanmaları, öğretmenleri kendi öğrenmelerinde ve öğretmede interneti kullanmaları önem taşımaktadır. Bununla birlikte, öğretmenlerin etkili mesleki gelişiminin Milli Eğitim Bakanlığının mesleki gelişimi olanaklı kılıcı ve kolaylaştırıcı yasal düzenlemeleri ve uygulamaları, yerel eğitim yönetimi ve okul yöneticilerinin güdüleyici yaklaşımı ve öğretmenlerin buna ilişkin ilgi, inanç ve çabaları ile sağlanabileceği söylenebilir.

Özet



Hizmet içi ve hizmet öncesi kavramları tanımlamak

Bütün ülkelerde eğitim sistemlerinde öğretmenlere nitelik, hizmet öncesi eğitim programları ve hizmet içi eğitim ya da meslek gelişim etkinlikleriyle kazandırılmaktadır. Bunların her ikisi de önemli ve birbirlerini tamamlayan özellik gösterir. Ancak hızla değişen dünya koşullarında, özellikle hizmet öncesi eğitimin yeterli gelmeyişi, mesleki gelişimin önemini artırmaktadır.



Mesleki gelişime ilişkin amaçları saymak

Mesleki gelişim, öğretmenlerin mesleğe girişlerinden emekli oluncaya dek, okulda etkili öğretimi gerçekleştirmeleri için gerekli olan yeterliklere sahip olmalarını sağlayan süreçtir. Mesleki gelişimle, öğretmenlerin eğitim anlayışlarının yenilenmesi ve zenginleştirilmesi, öğretim yöntem ve teknolojilerini kullanma becerilerinin geliştirilmesi, alan bilgilerinin artırılması ve güncellenmesi, mesleki saygınlık ve doyumlarının artırılması, meslekte yükselmelerine yardım edilmesi ve okul gelişiminde katkıda bulunmalarına olanak sağlanması amaçlanmaktadır.



Okul dışı ve okul temelli mesleki gelişim arasındaki farkı saymak

Öğretmenlerin mesleki gelişimi, okul dışında ve okulda gerçekleştirilir. Okul dışı mesleki gelişim; daha çok kurs, seminer, konferans gibi etkinliklerle üniversitede, hizmet içi eğitim kurumlarında ya da okul yapılarında düzenlenir. Okul-temelli mesleki gelişim ise okulda ve okulun kendi öğretmenleri için düzenlenen çok çeşitli etkinlikleri kapsar.



Etkinliklerin yer ve sürelerini açıklamak

Okul temelli mesleki gelişim etkinliklerine birçok ülkede giderek daha çok yer verilmektedir. Öte yandan, mesleki gelişim etkinliklerinin süresi de etkinliğin türüne göre uzun süreli (1-3 yıl), kısa süreli (2-20 gün) ve günlük (1 gün-daha az) olarak değişmektedir.

1980'li yıllardan bu yana, mesleki gelişimin özelliklerinde ve öğelerinde önemli değişimler olmuştur. Bugünkü yapısıyla mesleki gelişim, öğretmenlerin öğretimlerini araştırmalarla güçlendirmelerini, meslektaşlarıyla bilgi ve becerilerini paylaşarak iş birliği içinde çalışmalarını, birbirlerinin performanslarını gözleyip değerlendirmelerini, bakış açılarını başka okullarda ve okul dışında deneyimler geçirerek geliştirmelerini gerektirmektedir.



Mesleki gelişim modeli ve temel özelliklerini betimlemek

Öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamak amacıyla çeşitli modeller ve etkinlikler geliştirilmiştir. Bu modellerden biri olan *bireysel güdümlü mesleki gelişim modelinde*, bir öğretmenin kendisinin belirlediği mesleki bir sorunu kendi seçtiği bir etkinlikle çözmeye çalışır. Örnek: Mesleki okuma, mesleki toplantılara katılma. *Gözlem ve değerlendirme modelinde* öğretmenler, birbirlerinin sınıf uygulamalarını ve performanslarını gözleyip değerlendirirler ve birbirlerine dönüt verirler. Örnek: Başka öğretmen gözlemi, uygulama öğretmenliği. *Program geliştirme sürecine katılma modelinde* öğretmenler, öğretim programlarını geliştirmeye dönük projelerde görev alarak bunların gerektirdiği bilgi becerileri kazanırlar ve kullanılabilecek ürünler geliştirirler. Örnek: Yeni uygulama denemesi, öğretim gereci hazırlama. *Araştırma modeli*, öğretmenlerin öğretimle ilgili bir sorunu ele alarak veri toplamalarını, verilere dayalı olarak da öğretimlerinde değişiklik yapmalarını gerektiren bir modeldir. Örnek: Çalışma grupları, eylem araştırması. *Eğitim modeli ise* öğretmenlerin genellikle bir uzman tarafından gerçekleştirilen bireysel ya da grupla öğretim yoluyla bilgi ve beceri kazanmalarını sağlar. Örnek: Çalıştay, kurs.



Mesleki gelişimin sorunlarını saymak

Bütün ülkelerde öğretmenlerin mesleki gelişimini artırmaya dönük girişimlere ve çabalara önem verilmesine karşılık mesleki gelişimi etkili ve verimli biçimde gerçekleştirmede birçok sorun bulunmaktadır. Bu sorunlar arasında mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenlere zorunlu mu yoksa isteğe bağlı mı olsun tartışmalarının sürmesi, etkinliklerin öğretmenlerin gereksinmelerini karşılamaması, eğiticilerin yeterlilik düzeylerinin düşük olması, hizmet içi eğitimin değerlendirilmesinde ve nitelik denetiminin yapılmasında yetersizliklerin olması gelmektedir. Türkiye'de de öğretmenleri mesleki gelişim etkinliklerine katılmaya özendirici ve güdüleyici öğelerin bulunmaması, öğretmenlerin hizmet içi eğitim gereksinmelerinin belirlenmesinde bilimsel sürecin yeterince uygulanmaması, öğretmenlerin mesleki yayınları satın alıp izleyememeleri, hizmet içi eğitimin yapıldığı yerlerin öğretmenlerin eğitim ve sosyal gereksinmelerini karşılamada yetersiz kalması gibi sorunlar bulunmaktadır. Gerek öteki ülkelerde gerekse Türkiye'de bu sorunları gidermek ve öğretmenlerin mesleki gelişimini etkili ve verimli duruma getirmek için çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bunların büyük ölçüde örtüştüğü söylenebilir.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi, etkili bir öğretmenlik için hizmet öncesi eğitimin yeterli olmama sebeplerinden biri **değildir**?
 - a. Nitelikli bir öğretmenin sahip olması gereken bilgi ve becerinin çokluğu
 - b. Öğretim yöntem ve teknolojilerinde yenilikler olması
 - c. Alan eğitimiyle ilgili basılı kaynakların az olması
 - d. Gerçek öğretim ortamının ve koşullarının farklı nitelikler taşıması
 - e. Dünyadaki değişimlerin, bireylerin gereksinmelerini değiştirmesi
2. Aşağıdakilerden hangisi mesleki gelişimi betimleyen özelliklerden biri **değildir**?
 - a. Sürekli olması
 - b. 'Formal' ve 'informal' biçimlerde sağlanması
 - c. Etkili öğretimi amaçlaması
 - d. Yeni öğretmenlik dönemi boyunca sürmesi
 - e. Alan bilgisini artırmaya dönük olması
3. Aşağıdakilerden hangisi öğretmenlere yönelik mesleki gelişimin amaçlarından biri **değildir**?
 - a. Öğretmenlerin, mesleki saygınlığını artırmak
 - b. Öğretmenlerin mesleklerinde yükselmelerine yardım etmek
 - c. Öğretmenlerin, okul gelişimine katkı sağlamalarına olanak hazırlamak
 - d. Öğretmenleri öteki ülke öğretmenlerinin yeterlilik düzeyine ulaştırmak
 - e. Öğretmenlerin, öğretim yöntemleri ve teknolojilerini kullanma becerilerini geliştirmek
4. Okul dışı mesleki gelişimle, okul temelli mesleki gelişimi ayıran **temel** farklılık aşağıdakilerin hangisidir?
 - a. Süre
 - b. Yer
 - c. Konu
 - d. Etkinliğin türü
 - e. Etkinliğin etkililiği
5. Öğretmenlerin mesleki gelişimine dönük etkinliklerde aşağıdakilerden hangisine **daha az** yer verilmektedir?
 - a. Öğretmenlerin etkin ve katılımcı olmalarına
 - b. Okul uygulamalarıyla ilgili sorunlara eğilmelerine
 - c. Okul gelişimini sağlamaya dönük etkinlikler düzenlemelerine
 - d. Öğretimin "nasıl"ına ve "niçin"ine önem vermelerine
 - e. Dış kaynaklı uzman sunucudan yararlanmalarına
6. Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığınca öğretmenlerin mesleki gelişiminde **en çok** yararlanılan model aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Araştırma modeli
 - b. Eğitim modeli
 - c. Bireysel güdümlü mesleki gelişim modeli
 - d. Program geliştirme sürecine katılım modeli
 - e. Gözlem ve değerlendirme modeli
7. Program geliştirme sürecine katılım modelinin özellikleriyle **en çok** uyuşan etkinlik aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Yeni uygulama denemesi
 - b. Mesleki günlük tutma
 - c. Başka öğretmen gözlemi
 - d. Meslektaş eğitimi
 - e. Ürün dosyası
8. Bir okuldaki öğretmenler çoklu zeka kuramına dayalı ders planı hazırlama ile ilgili güçlük çekmektedir. Üniversiteden bir öğretim üyesi gelerek öğretmenlerle toplanır. Öğretim üyesi bilgi sunar. Öğretmenler örnek planlar hazırlar, üzerinde tartışırlar. Üç saatlik bu mesleki gelişim etkinliği aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Sorun çözme grubu
 - b. Meslektaş eğitimi
 - c. Çalışma grubu
 - d. Çalıştay
 - e. Konferans
9. Aşağıdakilerden hangisi, Türkiye'deki öğretmenlerin mesleki gelişimle ilgili yaşadıkları sorunlardan biridir?
 - a. Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim etkinliklerine yeterince önem vermemeleri
 - b. Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimin zorunlu mu yoksa isteğe bağlı mı olmasının tartışılması
 - c. Uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin çoğunun öğretmenlerin mesleki yeterliklerini geliştirici olmaması
 - d. Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin mesleki sorumluluklarından ayrı olarak görülmesi
 - e. Öğretmenler için yerel düzeyde hizmet içi eğitim etkinliği olanağının olmaması
10. Yaz tatilinde bir hizmet içi eğitim programına katılan bir grup öğretmen, programda hep bildikleri konuların ele alındığını belirterek tepki göstermişler ve programdan ayrılmışlardır. Böyle bir tepkinin ortaya çıkma nedeni aşağıdakilerden hangisi olabilir?
 - a. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmaktan hoşlanmamaları
 - b. Öğretmenlerin yeniden öğrenme konumunda olmaktan rahatsızlık duymaları
 - c. Hizmet içi eğitim programında görevli eğitimcilerin alanlarında yetkin olmamaları
 - d. Hizmet içi eğitim programının zamanı ile ilgili doğru seçimin yapılmamış olması
 - e. Öğretmenlerin eğitim gereksinmelerinin, önceden belirlenmemiş olması

Okuma Parçası

Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mesleki Gelişime İlgisi

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin sayıca çokluğu, hizmet içi eğitim amacıyla ayrılan bütçenin azlığı ve yönetsel sorunların varlığı, düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin öğretmenlerin gereksinmelerini karşılamakta oldukça yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişim amaçlı olarak kendi kendilerine gerçekleştirdikleri etkinliklerin de çok kısıtlı kaldığı söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki yönden gelişmelerini sağlayıcı olan hizmet içi eğitim programlarının yetersizliği ve öğretmenlerin öz eylemli etkinliklerinin kısıtlılığı kuşkusuz çok önemlidir. Ancak, bunların öncesinde yer alan, gelişim etkinliklerinin etkililiğini ve verimliliğini etkileyen ve bu nedenle de göz ardı edilmemesi gereken bir başka önemli konu daha vardır. O da, öğretmenlerin mesleki gelişime olan ilgi ve isteklilikleridir. Gerçekte bu duyuşsal özellikler, mesleki gelişimin temeli ya da önkoşuludur. Çünkü öğretmenlerin çalıştıkları sırada kendilerini çeşitli etkinliklerle mesleki yönden sürekli olarak geliştirebilmeleri, öncelikle onların mesleki gelişime dönük ilgilerinin, gereksinmelerinin ve inançlarının güçlü olmasına bağlıdır.

Türkiye’de genel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişime olan yaklaşımlarının saptanmasını amaçlayan bir araştırma (2001) yapılmıştır. 73 ilin 125 ortaöğretim okulunda -genel liseler, Anadolu liseleri ve Fen liselerinde- çalışan 2273 öğretmenden bir anket aracılığıyla toplanan verilerin kullanıldığı bu araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişime olan ilgisi de belirlenmeye çalışılmıştır. Bununla ilgili olarak bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini ne ölçüde ve hangi amaçlarla geliştirme gereksinmesi duydukları, hizmet içi eğitim programlarına ne ölçüde isteyerek katıldıkları, bu programlardan ne gibi yararlar umdukları ve mesleki yönden gelişimde ne tür güçlük ya da engellerle karşılaştıkları ortaya konmak istenmiştir.

Yapılan araştırmada, kendi bildirimlerine göre, öğretmenlerin mesleki gelişime önemli düzeyde gereksinme duydukları ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki gelişime önemli amaçlarla gereksinme duymaları ve mesleki gelişimi sağlayan hizmet içi eğitim programlarından değerli yararlar elde etmeyi beklemeleri, öğretmenlerin mesleki gelişime olan ilgilerinin ve inançlarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, araştırmada öğretmenlerin büyük bir bölümü-

nün kendileri için düzenlenen hizmet içi eğitim programlarına isteyerek katılmadıkları belirlenmiştir. Bunun da, onların mesleki gelişimlerinde karşılaştıkları güçlük ve engellerden kaynaklandığı söylenebilir.

Kaynak: Özer, B. (2005). Öğretmenlerin mesleki gelişime ilgisi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 4(8), 44-58.

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. c Yanıtınız yanlış ise “Giriş” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. d Yanıtınız yanlış ise “Mesleki Gelişimin Anlamı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. d Yanıtınız yanlış ise “Mesleki Gelişimin Amaçları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. b Yanıtınız yanlış ise “Mesleki Gelişimin Yeri ve Süresi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. e Yanıtınız yanlış ise “Mesleki Gelişim Model ve Etkinlikleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. b Yanıtınız yanlış ise “Mesleki Gelişim Model ve Etkinlikleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. a Yanıtınız yanlış ise “Mesleki Gelişim Model ve Etkinlikleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. d Yanıtınız yanlış ise “Mesleki Gelişim Etkinliği Örnekleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. a Yanıtınız yanlış ise “Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Sorunları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. e Yanıtınız yanlış ise “Öğretmenlerin Mesleki Gelişiminin Yarını” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Mesleki gelişim, meslek yaşamı boyunca sürer. Süreklilik önemlidir. Sınıfta etkili öğretimi sağlamaya dönüktür. Alan bilgisi, öğretim ve genel eğitimde gelişmeyi amaçlar. Hem 'formal' hem 'informal' biçimde gerçekleştirilir.

Sıra Sizde 2

Eğitim etkinliklerinin yapıldığı derslikler, aydınlık ve iletişimi kolaylaştırıcı düzende; masa ve sandalyeler yetişkinlere uygun, gerekli ve yeterli basılı kaynaklarla teknolojiye sahip olmalıdır. Ayrıca yatma, yemek yeme ve dinlenme yerleri yetişkinlerin rahat etmelerine elverişli olmalıdır.

Sıra Sizde 3

Etkinliğin içerik ve yönteminin uzman sunucu tarafından belirlenmesi, öğretmenlerin genellikle dinleyici ya da edilgin konumda olmaları, etkinlik konusunun bütün öğretmenler için her zaman bilinmeyen olmaması.

Sıra Sizde 4

Öğretmen, uygulama öğretmeni olarak kılavuzluğunu üstlendiği öğretmen adaylarına örnek oluşturmak amacıyla eğitim ilkelerine uygun tutumlar sergiler, öğretim ilkelerine daha uygun ders işler, yaratıcılığını daha çok kullanır. Ayrıca bilgilerini tazelemek için kaynaklara bakma gereği duyar. Uygulamalarının doğruluğunu yanlışlığını düşünerek eylemde bulunur. Öte yandan öğretmen adaylarının öğretim yaptıkları sırada kullandıkları yeni yöntem ve tekniklerle teknolojileri öğrenir, onlarla etkileşimlerinde yeni kuram ve yaklaşımlarla ilgili bilgi edinir.

Sıra Sizde 5

Bunun için araştırmada izlenen aşamaları izlerim. Önce araştırmanın amacını açık biçimde belirlerim: "Yeni öğretim yöntemi öğrencilerin öğrenmesini ne ölçüde sağlamaktadır?" (*araştırma sorusunu belirleme*). İkinci olarak izleyeceğim yöntemi belirleyerek öğretim yaparım. Bunun için iki öğrenci grubu alır, bir grupta yeni yöntemi, öteki grupta genelde kullandığım bir yöntemi kullanarak aynı konunun öğretimini yaparım. Ardından konuyla ilgili bir test hazırlar, aynı testi her iki gruba da uygulurum (*gerekli verileri toplama*). Test sonuçlarına göre her iki gruptaki öğrencilerin başarı düzeylerini belirler, birbiriyle karşılaştırırım. Yeni yöntemin uygulandığı grupta öğrencilerin öğrenmelerinin yeterli düzeyde olup olmadığına karar veririm (*verileri analiz etme ve yorumlama*). Sonra da bu sonuçları öğrencilerle ve okul yöneticileriyle paylaşırım (*sonuçları ilgililerle paylaşma*). En son olarak da yeni yöntemin etkili olduğunun ortaya çıkması durumunda bu yöntemin tüm okulda yaygınlaşması için bir plan yapar, okul yönetimine sunarım (*eylem planı geliştirme*).

Sıra Sizde 6

(1) Öğretmenlerin hizmet içi eğitim gereksinimleri geçki olarak saptanmıyor. (2) Eğitim sisteminde öğretmenleri hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmayı özendirici ve güdüleyici özellikler yoktur. (3) Okul yöneticileri öğretmenlerin mesleki gelişimine yeterli ilgiyi göstermiyor.

Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar

- Buchberger, F., Campos, B.P., Kallos, D. ve Stephenson, J. (Ed.). (2000). **Green paper on teacher education in Europe: High quality teacher education for high quality education and training** [Elektronik sürümü]. Umea: Umea University. <http://tntee.umu.se/publications/greenpaper.html>, 12.03.2007.
- Collinson, V. (2000). Staff development by any other name: Changing words or changing practices [Elektronik sürümü]. **The Educational Forum**, 64(2), 124-132.
- Collinson, V. ve Ono, Y. (2001). The professional development of teachers in the United States and Japan [Elektronik sürümü]. **European Journal of Teacher Education**, 24(2), 223-248.
- Corcoran, T.B. (June 1995). Helping teachers teach well: Transforming professional development. **CPRE Policy Briefs, RB-16**, 1-11. <http://www.cpre.org/Publications/rb16.pdf>, 20.03.2007.
- Craft, A. (1996). **Continuing professional development: A practical guide for teachers and schools**. London: Routledge-The Open University.
- Cruickshank, D.R., Bainer, D. ve Metcalf, K. (1995). **The act of teaching**. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Darling-Hammond, L. (1990). **Critical issue: Realizing new learning for all students through professional development**. North Central Regional Educational Laboratory Web Sites: <http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/pr ofdevl/pd200.htm>, 12.04.2007.
- Day, C. ve Pennington, A. (1993). Conceptualising professional development planning: A multidimensional model. **Journal of Education for Teaching**, 19(2), 251-261.
- Fraenkel, J.R. ve Wallen, N.E. (2003). **How to design and evaluate research in education** (5th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Lieberman, A. ve Miller, L. (1990). Teacher development in professional practice schools [Elektronik sürümü]. **Teachers College Record**, 92(1), 105-122.
- McCaw, D., Watkins, S. ve Borgia, L. (2004). **Critical issue: Providing more time for professional development**. North Central Regional Educational Laboratory Web Sites: <http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/pr ofdevl/pd600.htm>, 12.04.2007.
- McKeachie, W.J. (1999). **McKeachie's teaching tips: Strategies, research, and theory for college and university teachers**. Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Murphy, C.U. (1999). Study groups [Elektronik sürümü]. **Journal of Staff Development**, 20(3), 49-51. <http://www.nsd.org/library/publications/jsd/murphy203.cfm>, 27.03.2007.
- Özer, B. (2004). In-service training of teachers in Turkey at the beginning of the 2000s. **Journal of In-service Education**, 30(1), 89-100.
- Özer, B. (2005). Ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki gelişime ilgisi. **Eğitim Bilimleri ve Uygulama**, 4(8), 44-58.
- Riley, R.W. (1994). Professional growth and education reform. **Teaching PreK-8**, 24(4), 12.
- Saban, A. (2000). Hizmet içi eğitimde yeni yaklaşımlar. **Milli Eğitim**, 145, 25-30.
- Sparks, D. ve Loucks-Horsley. (1989). Five models of staff development. **Journal of Staff Development**, 10(4), ? . <http://www.nsd.org/library/publications/sd/spark s104.cfm>, 27.03.2007.
- SVDET (State of Victoria Department of Education and Training). (2002). **Teacher Professional Learning**. State of Victoria Department of Education and Training Web Sites: <http://www.sofweb.vic.edu.au/pd/tchdev/index.htm>, 10.04.2007.
- Laferriere, T., Breuleux, A., Baker, P. ve Fitzsimons, R. (1999). **In-service teachers professional development models in the use of information and communication technologies**. SchoolNet National Advisory Board Web Sites: http://www.schoolnet.ca/snab/e/reports/tlreport_on_prod.pdf, 12.03.2007.
- Villegas-Reimers, E. ve Reimers, F. (2000). **The professional development of teachers as lifelong learning: Models, practices and factors that influence it**. The Board on International Comparative Studies in Education of the National Academies / National Research Council Web Sites: http://www7.nationalacademies.org/bicse/Villegas_Reimers.pdf, 22.03.2007.