

## Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerinin Öğretmen, Müdür ve Bakanlık Yetkilileri Tarafından Değerlendirilmesi

Necla Köksal<sup>1</sup>

### Özet

Düşünen, akıl yürüten, sorgulayan, eleştiren ve sorumluluklarının farkında olan bireyler yetiştirmek amacıyla geliştirilen yeni eğitim programlarına paralel olarak öğretmenlerin sahip olmaları gereken niteliklerin de yükseltilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Çağın gereklerine uygun ve toplumun beklentilerini karşılayacak eğitimi veren öğretmenlerin sahip olmaları gereken niteliklerin yükseltilmesi amacıyla; mesleki bilgi, beceri ve tutumları kapsayan öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeniden belirlenmiştir. Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü yetkilileri, okul müdürleri ve öğretmenlerin yeni öğretmenlik yeterliklerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın veri kaynağını Ankara’da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen ve “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri”nin pilot uygulamasının yapıldığı okullarda görev yapan okul müdürleri, öğretmenler ve Bakanlıkta ilgili birimde çalışan yetkililer oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yeterlik, öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri, eğitim programı öğretmen eğitimi, eylem planı.

### Assessment of Generic Competences of Teaching Profession by Teacher, School Director and Consultants from the Ministry of National Education

#### Abstract

It is needed to increase supposed teachers' qualities on the basis of the new curriculum which was developed to educate individuals who are thinking, questioning, criticizing and aware of his/her responsibilities. “Generic Competencies of Teaching Profession” covering the professional knowledge, skill and attitudes was again identified newly by the Ministry of National Education according to the aim of increasing the qualities of teachers who give education supporting social needs and the requirements of the period. The purpose of this study is to define consultants at the Ministry of National Education, the school directors and teachers' opinions about “the new generic competences of teaching profession”. Qualitative research method is used in this study. Data was collected from the school directors and teachers at primary schools in Ankara which are determined as pilot schools applying “new generic competences of teaching profession” by the Ministry of National Education and the consultants from the Ministry of National Education. Interview form is used as a data collection tool. Data, which was gathered from interviews, was analyzed and interpreted with content analysis.

Keywords: Competence, generic competences of teaching profession, curriculum, teacher education, action plan.

---

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim ABD, Denizli.  
e-posta: nkoks@pau.edu.tr

## Giriş

Değişen dünyaya uyum sağlayabilecek bireylerin yetişmesi ancak çağdaş bir eğitimle mümkündür. Bireylerin ihtiyaç duyduğu çağdaş eğitimi veren öğretmenlerin de çağdaş bir anlayışa sahip olmaları beklenmektedir. Öğrenme-öğretme ortamının en önemli değişkenlerinden biri olan öğretmenin sahip olması gereken nitelikler alanyazında kişisel ve mesleki nitelikler olmak üzere iki grupta toplanmıştır. Öğretmenlerin kişisel nitelikleri; güdüleyicilik, başarıya odaklanmışlık ve profesyonellik olmak üzere üç grupta; mesleki nitelikleri ise öğretim etkinliklerini planlama, öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanma, etkili iletişim kurma, sınıf yönetimi, zamanı etkili kullanma, öğrenmeleri değerlendirme, rehberlik yapma olmak üzere de yedi grupta toplanabilir (Arendes, 1997 Akt. Demirel, 2006).

Sorgulayan, eleştiren ve sorumluluklarının farkında olan bireyler yetiştirmek amacıyla geliştirilen yeni eğitim programlarına paralel olarak öğretmenlerin sahip olmaları gereken niteliklerin de yükseltilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet olarak tanımlanan (TDK, 2007) yeterlik kavramı, öğretmenlerin sahip olmaları gereken niteliklerin yükseltilmesi için öğretmenler tarafından kazanılması gereken bir kavram olarak görülmektedir. Çağın gereklerine uygun ve toplumun beklentilerini karşılayacak eğitimi veren öğretmenlerin sahip olmaları gereken niteliklerin yükseltilmesi amacıyla; mesleki bilgi, beceri ve tutumları kapsayan öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeniden belirlenmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme Dairesi Başkanlığı tarafından Temel Eğitime Destek Projesinin (TEDP) "Öğretmen Eğitimi" bileşeni kapsamında, öğretmenlik mesleğinin genel yeterlikleri ve özel alan yeterliklerinin belirlenmesi ile öğretmen yeterliklerinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalar sonunda öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri; Kişisel ve Meslekî Değerler - Meslekî Gelişim, Öğrenciyi Tanıma, Öğrenme ve Öğretme Süreci, Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme, Okul-Aile ve Toplum İlişkileri ve Program ve İçerik Bilgisi olmak üzere 6 ana yeterlik alanı, bu yeterliklere ilişkin 31 alt yeterlik ve 221 performans göstergesi şeklinde belirlenmiştir. Belirlenen öğretmen yeterliklerinin ilk pilot uygulaması 6 ilde topla 72 okulda yapılmıştır (MEB, 2007).

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığının belirlenen öğretmen yeterliklerini sistemde yer alan öğretmenlere kazandırmak amacıyla yaptığı ilk pilot uygulamalardan sonra, öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin öğretmen, okul müdürleri ve Bakanlık yetkilileri tarafından nasıl değerlendirildiğini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

## Yöntem

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeniden belirlenen öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine ilişkin öğretmen, müdür ve Bakanlık yetkililerinin görüşlerinin alındığı bu çalışmada durum çalışması nitel araştırma yöntemi olarak kullanılmıştır. Zengin ve ayrıntılı verinin elde edildiği durum çalışmaları, araştırmacının bir olayı

sorgulayarak derinlemesine anlamasını sağlamaktadır (Patton, 1987). Araştırmada belirlenen yeni öğretmen yeterliklerine ilişkin öğretmen, okul müdürü ve Bakanlık yetkililerinden görüşler alınarak farklı kaynaklardan veri elde edilmiş ve konu farklı bakış açılarına göre derinlemesine incelenmiştir. Durum çalışmaları; olgu/olay ile içerik arasındaki sınırların açık bir şekilde belirlenmediği; ancak bir olgunun/olayın kendi gerçek yaşam ortamında araştırıldığı ve “Nasıl?” ya da “Niçin?” sorularının sorulduğu görgül bir araştırma deseni olarak tanımlanmaktadır (Yin, 2003: 1,13; Yıldırım ve Şimşek, 2005: 69-80). “Öğretmen Yeterlikleri”nin çalışılan durum olarak değerlendirildiği araştırmada, nasıl ve niçin soruları doğrultusunda yeterliklerin belirlenmesine ilişkin süreç ve ürünler derinlemesine belirlenmeye ya da tanımlanmaya çalışılmıştır. Durum çalışması desenlerinden; birden fazla durumun kendi içinde bütüncül olarak ele alındığı ve sonra birbirleriyle karşılaştırıldığı “bütüncül çoklu durum deseni”ne yer verilmiştir. Bu tür desenlerde araştırmacının, tek bir problem durumundan yola çıkarak alana ya da okullara standart bir araçla gitmesi ve her üç durumda da karşılaştırılabilir veriyi toplaması önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 292).

### **Araştırma Grubu**

Araştırmada belirlenen amaçlara ulaşmak için amaçlı örnekleme yöntemlerinden “Kartopu veya zincir örnekleme” kullanılmıştır. Patton’a (1987) göre, bu yaklaşım araştırmacının problemine ilişkin olarak zengin bilgi kaynağı olabilecek birey veya durumların saptanmasında özellikle etkilidir. Süreç çok basit bir soruyla başlar: “Bu konuda en çok bilgi sahibi kimler olabilir? Bu konuyla ilgili olarak kim veya kimlerle görüşmemi önerirsiniz?” (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmada kartopu veya zincir örneklemeinde belirtilen sorular öğretmen yeterlikleri ile ilgili projede ulusal ekipte bulunan görevlilere yöneltilmiştir. Görevliler araştırmacıyı araştırmanın amacına hizmet edecek en kapsamlı bilgiyi sağlayacağını ve gerekli zamanı ayıracağını düşündükleri okul müdürlerine ve Bakanlık yetkililerine yönlendirmişlerdir. Bu bağlamda araştırmanın çalışma grubunda yer alacak okul müdürleri ve Bakanlık yetkilileri belirlenmiştir. Okul müdürleri de aynı amaçla okullarında eylem planlarını başarıyla tamamlamış, konuyla ilgili bilgi ve deneyime sahip ve farklı öğretmen yeterlik alanlarında eylem planı hazırlamış öğretmenleri görüşme yapmak için araştırmacıya önermişlerdir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen öğretmen yeterliklerinin Ankara ilinde ilk pilot uygulamasını yapmak amacıyla 14 ilköğretim okulu belirlenmiştir. Bu okullardan dört tanesi araştırma kapsamında yer almıştır. Çalışma grubunu; belirlenen okullarda görevli ve proje kapsamında eylem planı hazırlamış ikişer öğretmen olmak üzere toplam sekiz öğretmen, dört okulun müdürü ve projede yönetici olarak görev yapan iki Bakanlık temsilcisi olmak üzere 14 katılımcı oluşturmuştur. Çalışmaya katılan öğretmenlere Ö, müdürlere M ve Bakanlık yetkililerine Y kodları verilerek katılımcılar araştırma raporunun tümünde aynı kısaltmalarla tanımlanmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın verileri çalışma grubunda yer alan katılımcılarla yapılan görüşmelerle toplanmıştır. “Derinlemesine görüşme, nitel araştırmaların ayırt edici

bir özelliğidir. Görüşme, katılımcıların dünyaya bakış açılarını anlamak için gereklidir.” (Rossman ve Rallis, 2003). Projede görevli öğretmen, müdür ve Bakanlık yetkilileri ile görüşme yapılarak öğretmen yeterliklerinin pilot uygulamaları hakkında farklı bakış açısı oluşturulmaya ve derinlemesine bilgi edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla öğretmen, müdür ve Bakanlık yetkililerine yönelik üç tane görüşme formu hazırlanmıştır. Durumlar arasında karşılaştırma yapabilmek amacıyla görüşme formlarında yer alan sorular birbirine paralel olarak hazırlanmıştır. Açık uçlu sorulardan oluşturulan taslak görüşme formları uygulama öncesinde nitel araştırma ile ilgili uzmanlara ve program geliştirme uzmanlarına sunulmuştur. Böylelikle görüşme formunun geçerlik sorunları giderilmeye çalışılmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda son şekli verilen öğretmen görüşme formunda 9, müdür görüşme formunda 10 ve Bakanlık yetkililerine ilişkin hazırlanan görüşme formunda 11 soru yer almıştır.

### **İşlem**

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının kullanılması için öncelikle uygulama yapılmak istenen bakanlık yetkilileri ve ilköğretim okullarının müdürleri ile görüşülmüş ve uygulamanın yapılabileceği gün ve saatler belirlenmiştir. Daha sonra müdürlerin yardımı ile görüşme yapılacak öğretmenlerin ders programlarına göre uygun gün ve saatlerde bir araya gelinmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmanın kuramsal çerçevesi ve amaçları doğrultusunda veri setinin çözümlenmesinde kullanmak amacıyla kod listesi oluşturulmuştur. Kod listesinden yararlanarak veriler çözümlenmiş ve temalara ulaşılmıştır. Temaların ve temalar altında yer alan kodların öğretmen, müdür ve Bakanlık yetkililerinde nasıl açığa çıktığı karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

### **Bulgular**

Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin öğretmen, okul müdürleri ve Bakanlık yetkilileri tarafından nasıl değerlendirildiğini ortaya koymak amacıyla katılımcılara yöneltilen soruların her biri tema olarak belirlenmiştir. Bu temalar; proje hakkında bilgilendirilme, eylem planı hazırlanacak konunun belirlenmesi, eylem planının hazırlanması ve uygulanması, eylem planının hazırlanmasında ve uygulanmasında karşılaşılan zorluklar, eylem planının hazırlanmasında ve uygulanmasında karşılaşılan zorluklarla başa çıkma, eylem planı sonuçlarının okul müdürü ile paylaşılması, yapılan çalışmaların sağladığı katkılar, pilot çalışmaların değerlendirilmesi, uygulamalara yönelik öneriler.

“Proje hakkında bilgilendirme” konusunda öğretmenler, müdürler ve Bakanlık yetkilileri öncelikle okul müdürlerinin bir haftalık seminere katıldıklarını ve sonra öğretmenlere konuyla ilgili eğitim verildiğini belirtmişlerdir. Bilgilendirmenin yapılmasına ilişkin bazı katılımcılar

*“İl ekibinde görevli öğretmen arkadaşlar her hafta geldiler ve tüm aşamaları bize anlattılar. Tek tek bizi çağırdılar ve yönlendirdiler. Kılavuzu verdiler, kılavuzda*

anlamadığımız yerleri bize sordular. Kılavuzları daha anlaşılır şekilde gözden geçirip, yazıp elimize tekrar verdiler.” (Ö4)

“Bizi İl Milli Eğitim Müdürlüğünde toplantıya çağırdılar. Projeye alınan okulları yani. Proje anlatıldı bize. Nedir, süreç nasıl işleyecek? diye anlatıldı ve proje ile tanıştık. Daha sonra okullarımıza çalışma ekibinden gruplar geldi. Öğretmenler bilgilendirildi ve bu şekilde süreç başladı.” (M4)

“Önce Ankara’da il çalışma ekiplerini eğittik. Daha sonra bu arkadaşlarımız ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki müdür yardımcılara, şube müdürlerine ve okul müdürlerine bölümler halinde bu konu hakkında bilgilendirme, farkındalık toplantıları yaptılar. Daha sonra da okullara giderek toplantılar yaptılar. (Y2) şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Katılımcılar “Eylem planı hazırlanacak konunun belirlenmesi”ni; isteğe göre belirleme, ihtiyaca göre belirleme, ölçek sonuçlarına göre belirleme, il çalışma ekibinin yönlendirmesiyle belirleme boyutlarında yapmışlardır. Öğretmenlerin tamamı eylem planı hazırlayacakları konuyu kendilerini eksik hissettikleri alandan seçtiklerini belirtirken bir müdür ve bir Bakanlık yetkilisi de seçimin öğretmenlerin sürecin başında doldurdıkları öz değerlendirme formundan elde edilen sonuçlara göre yapıldığını belirtmişlerdir. Bir grup katılımcının görüşme kayıtlarında yer alan:

“Benim kafamda çalışmayı istediğim birkaç tane konu vardı. Sınıfta öğrencilerime faydalı olabilecek konuyu seçtim. Hem kendimi hem öğrencileri düşünerek yaptım. Öğrenciyi tanımayla ilgili. Yani bireysel farklılıkları.” (Ö5)

“Eylem planı hazırlayacakları konuyu daha çok ihtiyaca ve öğretmenin yapabileceği alanlara göre belirledik.” (M4)

Şeklindeki ifadeler öğretmenlerin çalışılacak konuyu kendi ihtiyaçları doğrultusunda belirlediğini göstermektedir. Ancak M2 ve Y2 diğer katılımcılardan farklı olarak görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Form doğrultusunda harekete geçildi. Bu doğrultuda öğretmen arkadaşlar eylem planlarını hazırladılar.” (M2)

“Formlar değerlendirildi. Eylem planları bu formlardan elde edilen neticelere göre belirlendi.” (Y2)

Eylem planı hazırlanacak konunun seçimi ile ilgili Bakanlık yetkilileri, müdürler ve öğretmenler arasında farklı görüşlerin ortaya çıktığı belirlenmiştir.

“Eylem planının hazırlanması ve uygulanması”nda katılımcıların uzman desteği, meslektaş desteği, yönetici desteği, öğrenci görüşü alma, yayınlardan yararlanma, plan yapma, bilgi verme ve yönlendirme yapma boyutlarında görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Öğretmenler eylem planının hazırlanmasında proje kapsamında yer alan rutin aşamaları gerçekleştirdikten sonra bireysel çalışmalarında uzmanlardan, meslektaşlarından, kaynaklardan ve okul yönetiminden yararlandıklarını açıklamışlardır. Konuyla ilgili olarak bazı katılımcılar:

“Önce araştırmalar yaptım. Kaynak araştırması yaptım ve bilgi topladım. Daha sonra bulduğum kaynakları inceleyerek raporlaştırdım ve özet haline getirdim. Sonra bu bilgiler doğrultusunda sınıftaki uygulamalarımı yaptım.” (Ö8)

*“Arkadaşlar eylem planı hazırlamaya karar verdikten sonra süreçleri gereği belli bir program yaptılar. Bireysel olarak yapabileceklerini planladılar ve benim ve il ekibindeki diğer arkadaşların yardımıyla seçtikleri yeterlik alanındaki çalışmalarını planladılar.” (M3)*

Şeklinde açıklama yapmışlardır. Tanrıöğen (2000) tarafından yapılan “Temeleğitim Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinden Bekledikleri Öğretimsel Liderlik Davranışları” başlıklı çalışmada öğretmenlerin beklentileri altı boyutta toplanmıştır. Bu boyutlardan ilki “Öğretimi ve Öğretmeni Geliştirme” boyutu olarak belirlenmiştir. Öğretmenler yapılan görüşmelerde yeterliklere ilişkin hazırlayacakları eylem planının hazırlanmasında müdürlerin kendilerini desteklediklerini belirtmişlerdir. Yukarıda sunulan bulgularla alanyazın desteği birlikte ele alındığında yapılan pilot çalışmalarda okul yöneticilerinin öğretmenlerin öğretmeni geliştirme beklentilerini karşıladıkları söylenebilir. Bakanlık yetkililerinin görüşme kayıtlarından elde edilen bulgular da öğretmen ve müdürlerin görüşlerini desteklemektedir. Bununla ilgili olarak Y1’in görüşme kaydından alınan bulgu aşağıda sunulmuştur.

*“İl çalışma ekibi üyeleri olarak öğretmenlere yeterliklerin anlamını anlatmaya çalıştık. Mesleki yaşamlarını nasıl ödüllendireceğini anlattık. Neyin içinde yer aldığını görmelerini sağladık. Okul çalışma ekipleri düzenli olarak okullara giderek öğretmenlerin sorularına cevap verdiler, onları yönlendirdiler ve yol gösterdiler.” (Y1)*

Bakanlık yetkilileri öğretmenlerin eylem planı hazırlamaları ve uygulamaları sürecinde okul çalışma ekibinin her hafta okullara giderek öğretmenlere destek olduğunu, okul çalışma ekibinin aşamadığı bir sorun olduğunda ulusal çalışma ekibine iletiildiğini ve son olarak sorunun kendilerine iletiildiğini ve süreçte bu hiyerarşinin izlendiğini belirtmişlerdir.

“Eylem planının hazırlanmasında ve uygulanmasında karşılaşılan zorluklar” temasında katılımcıların görüşlerinin; zorlukla karşılaşmama, sınırlı zaman, bürokratik süreç, fiziksel koşullar, öğretmenlerin direnç göstermesi, angarya olarak görme, öğretmenin özgüven eksikliği, kaynaklara ulaşmada güçlük, hazırbulunuşluk düzeyi, öğretmen-müdür işbirliği boyutlarında toplandığı belirlenmiştir. Öğretmenler görüşmelerde, eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması için kendilerine verilen zaman diliminin sınırlı olduğuna ve bazı seçilen öğretmenlik yeterlik alanlarına yönelik okulların fiziki koşullarının yetersiz olduğuna değinmişlerdir. Ö3 ve Ö5’in konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

*“Eylem planını hazırlarken zaman yetmedi. Çünkü eylem planlarının hazırlanıp onun uygulamasına geçildiği zaman bizim çok yoğun olduğumuz bir dönemdi. O dönemde görüşmelerimiz, il ekibinin bizi değerlendirmeleri ya da yönlendirmeleri vardı.” (Ö3)*

*“Okulumuzdaki fiziksel koşullara bağlı olarak sıkıntılar oldu. Herhangi bir tiyatro salonumuz yok, resim atölyemiz yok. Benim planım resim atölyesi ve drama çalışmalarıyla ilgiliydi.” (Ö5)*

Eylem planlarının hazırlık ve uygulama sürecine ilişkin müdürler öğretmenlerin projeye karşı direnç gösterdiklerini, çalışmayı angarya olarak

gördüklerini, özgüven eksikliği olduğunu ve kaynaklara ulaşmada sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Okul müdürlerinden M4'ün görüşme kayıtlarında:

*“Kaynaklara ulaşma konusunda sıkıntı çektiler. İnternete kolay ulaştılar ama kitaplara ulaşma anlamında sıkıntıları oldu ve bazı arkadaşlar kaynak olarak uzman kişileri seçtiler ve onlara ulaşmakta güçlük çektiler.”* (M4)

Biçiminde açıklamalar bulunmaktadır. Bakanlık yetkilileri ise eylem planları ile ilgili konuya daha geniş bir çerçeveden bakarak daha çok sürecin geneline ve öğretmenlik yeterlik alanlarının eylem planı olarak seçilip seçilmeme düzeylerine yönelik açıklamalar yapmışlardır. Konuyla ilgili Y1 görüşlerini şu şekilde açıklamıştır:

*“Eğitimle ilgili mevcut bilginin geliştirilmesine gerek olmadığını düşünen kişilerle karşılaştık. Bu projeyi yürütebilmeleri için bilgileri yeterli değil. Hazırbulunuşluklarının yeterli olmadığını gördük. İkinci sorun öğretmen-müdür işbirliği konusunda donanık olmamaları.”* (Y1)

“Eylem planının hazırlanmasında ve uygulanmasında karşılaşılan zorluklarla başa çıkma” temasına ilişkin öğretmenlerden yalnızca biri görüş bildirmiştir. Öğretmenlerin karşılaştıkları zorlukları aşmada onlara destek sağlayan müdür ve Bakanlık yetkilileri; maddi destek, teknik destek, kaynak desteği, fiziksel ortam, veli ile işbirliği, motive etme, yönlendirme ve bilgi eksikliğini tamamlama boyutlarında görüş belirtmişlerdir. Konuyla ilgili bir grup katılımcının görüşme kayıtları aşağıda sunulmuştur:

*“Ben elimden geldiğince onları motive etme konusunda, sordukları her soruya cevap bulma konusunda arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalıştım. Teknoloji konusunda kaynaklarımız sınırsız. Bu konuda sıkıntı çekmedi öğretmenlerimiz.”* (M3)

*“Bilgi eksikliklerini gidermek için ulusal ve il ekibi sürekli destek verdi. Özellikle öğretmenlerde araştırma yöntemleri ve bilimsel düşünme konularında bilgi noksanlığı var. Bunları gidermeye çalıştık.”* (Y1)

“Eylem planı sonuçlarının okul müdürü ile paylaşılması” temasında; görüşmelerin düzenli yapılması, görüşmelerin gerekli olmadığı, görüşmelerin gerekliliği ve müdürün kendini geliştirmesi boyutlarında görüş bildirmişlerdir. İki öğretmen okul yönetimiyle yapılan görüşmelerin gerekli olmadığı yönde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerden Ö2'nin görüşleri aşağıdaki alıntıda sunulmuştur:

*“Müdür beyle ayda bir bir araya geliyoruz. Aslında her zaman paylaşıyoruz yaptıklarımızı ama formalite olarak ayda bir toplantıyoruz. Bu görüşmeler olmasa da olur. Daha çok öğretmenlerin birbirine katkısı var, yönetimin bir katkısı olduğunu ben çok düşünmüyorum.”* (Ö2)

Diğer öğretmenler, müdürler ve Bakanlık yetkilileri görüşmelerin gerekli olduğunu ve düzenli olarak yapıldığını belirtmişlerdir. Bu görüşler katılımcılar tarafından aşağıdaki alıntılarda sunulduğu gibi dile getirilmiştir:

*“Paylaşılmalı bence. En azından ne çalıştığımızı müdür olarak bilmesi, okula katkısı ne olabilir diye bunlardan haberdar olması güzel bir şey. Biz kendimiz çalışırız, onun hiçbir şeyden haberi olmaz. Sonra bir sorun olduğunda o süreci biz ona nasıl anlatırız?”* (Ö5)

*“Projenin yürütülmesi için bu şart. Çünkü öğretmenleri okul müdürü kadar kimse tanıyamaz. Kimin ne yapabileceğini biz biliriz ya da ne yapmak istediğini ve istemediğini de biliriz.” (M4)*

*“Okul temelli gelişim için müdürlerin yeterli donanıma sahip olmalı.. Müdürler toplantı yönetimi konusunda sıkıntılılar. Çalışmaların öğretmenle paylaşılması anlayışı olmalıdır.” (Y1)*

İki öğretmenin dışında tüm katılımcılar eylem planlarının okul yönetimiyle paylaşılmasının gerekliliği konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. Okul müdürleri ve Bakanlık yetkilileri bu sürecin verimli olabilmesi için müdürlerin öğretmenlere rehberlik edecek donanıma sahip olmaları gerektiğini söylemişlerdir.

Katılımcılar yapılan çalışmaların kendilerine, okula ve Bakanlığa sağladığı katkılara yönelik; araştırmaya yönlendirme, öğrencinin etkin katılımını sağlama, başarıyı yükseltme, öğrenci, veli ve meslektaş iletişimini artırma, motivasyonu yükseltme, öğrenci-öğretmen etkileşimini artırma, teknolojiden yararlanma, eğitim programını tanıma, eğitimin niteliğinin artması, örgüt anlayışının değişmesi, öğretmenin araştırmaya yönelmesi, hizmetiçi eğitim sisteminde değişiklik, okul anlayışında değişiklik ve projenin sonuçlandırılması boyutlarını açığa çıkarmışlardır. Projenin katılımcılara sağladığı katkılara ilişkin görüşme kayıtlarından örnekler aşağıda sunulmuştur:

*“Araştırma duygusu kazandırdı. “farklı ne yapabilirim?” sorusunu sormayı öğretti. Sınıfta yaptıklarımın dışında başka neler yapabilirim? diye düşünüyorsunuz, araştırıyorsunuz. Sonra hangi konularda bunları uygulayabileceğimi düşünüyorum. Katılımı artırıyor. Öğrencinin katılımını artırması sizdeki başarı duygusunun da artmasını sağlıyor.” (Ö1)*

*“Bu öğrenen örgütlerin oluşması anlamında ciddi bir temel oluşturdu. Çünkü öğretmen kendisi bir şeyleri öğrenmeye çalışıyor ve kendisi araştırıp incelediği için de çok etkili oluyor. Bu da direkt olarak okulun gelişimine yansıyor, kalitesine yansıyor ve öğrenci başarısına yansıyor.” (M3)*

*“Hizmetiçi eğitim sisteminde yeni bir değişiklik söz konusu olacak. Okullar öğrenen kurumlardan ziyade öğrenen kurumlar olacak. ...Okullarda sürekli bir değişim gözleniyor. Ama esas olan bu çalışmada bireyin gelişiminden tamamen bireyin sorumlu olması.” (Y2)*

Bakanlık yetkilileri, bu projenin Bakanlıkta yürütülün diğer projelerden farklı olarak; yapılan planların uygulamaya konulduğunu, her aşamasının izlendiğini ve elde edilen sonuçların değerlendirildiğini belirtmişlerdir. Böylece öğretmenlerde ve okul müdürlerinde Bakanlık projelerine karşı oluşan olumsuz tutumu ortadan kaldırarak Bakanlığa katkı sağladığını ifade etmişlerdir.

“Pilot çalışmaların değerlendirilmesi”ne yönelik katılımcılar; öğrencinin özgüveninin artması, veli desteği, eğitimin niteliğinin artması, öğretmene sağladığı katkılar, zorunlu katılımın olması, okula ve çevreye katkısı, gönüllü katılımın olması, yeni yaklaşımları kullanma, öğrenen öğretmen ve öğrenen okul anlayışı boyutlarında görüş bildirmişlerdir. Görüşmelerde yalnızca bir öğretmen zorunlu katılımın olması gerektiğini belirtirken diğer katılımcılar gönüllü katılım olduğunda yapılan çalışmalardan daha olumlu sonuçlar alınacağını vurgulamışlardır.



*“Ben bu projenin eğitimin niteliğini kesinlikle yükselttiğine inanıyorum. Çünkü bir konuyla ilgili yakınıyoruz. Bu konu olmuyor diye şikayet ediyoruz. Ama çözüm için adım atmıyoruz. TEDP projesiyle nasıl çözebiliriz, bir adım daha atıp neler yapabiliriz? Bunu gördük.” (Ö3)*

*“Varmak istediğimiz nokta; neredeyim, nerede olmalıyım ve nerede olacağın?sorularını soran öğretmenlerin olması. Eğer birey yeterlikler konusunda kendini geliştirmeye çaba gösteriyorsa ve iyi niyetli ise zaten kendini geliştirecektir. Bu işe başladığımız öğretmen arkadaşlarımız kendilerini ilerlettiklerinde bu kurumun da ilerlemesini sağlar.” (M3)*

*“Bu pilot çalışmalar sonunda eleştiren öğretmen, öğrenen öğretmen, okuyan, araştıran, dolayısıyla öğrencinin ve okulun gelişimine katkı sağlayan öğretmenlere sahip oluyoruz. Böyle öğretmenlerin sayısı arttıkça ülke eğitiminin kalitesi de artacaktır.” (Y2)*

Yukarıda sunulan ve farklı veri kaynaklarından elde edilen bulguların birbirini desteklediği görülmektedir. Pilot çalışmaların değerlendirilmesinde Bakanlık yetkilileri meslektaş dayanışmasına ilişkin boyuttan söz etmişlerdir. Konuyla ilgili olarak Y1 düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

*“Öğretmenler birbirlerine güven duymaları ve dayanışma içinde olmaları gerektiğini gördüler. ...Öğretmenler eğitime, öğretime ve gelişmeye yönelik konuşmaya başladı. Öğretmen bilmediklerini ortaya koyuyor ve kimden öğreneceğini araştırıyor. Sonra en yakın meslektaşlarına gidiyor ve öğreniyor.” (Y1)*

Katılımcılar “uygulamalara yönelik öneriler” temasında; eğitimlerin uygun zamanda yapılması, öğretmenlerin ödüllendirilmesi, sürenin uzun olması, evrakların azaltılması, fiziki koşulların sağlanması, gönüllü katılımın olması, müdürlerin eğitimi, projenin yaygınlaştırılması, kılavuzun düzeltilmesi, projenin tanıtım sürecinin değiştirilmesi, koordinatör öğretmen seçilmesi ve çalışmaların düzenli yapılması boyutlarında görüşlerini açıklamışlardır. Yapılan çözümlemelerde öğretmenlerin ve müdürlerin öncelikli olarak pilot çalışmaya katılan öğretmenlerin ödüllendirilmesi ve fiziki koşulların uygun hale getirilmesi gerektiği belirlenmiştir. Balcı (1991), öğretmenlerin sosyal statüsü ve ödüllendirilmesine yönelik yaptığı araştırmada, öğretmenlerin kendileri için en önemli güdüleyici faktörler sıralamasında ikinci sırada manevi destekleme ve özendiriciler ve üçüncü sırada da maddi destekleme ve özendiriciler seçeneklerine yer verdikleri bulgusuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin mesleklerini daha etkili yapabilmeleri için önemli olduğunu belirttikleri maddi ya da manevi güdüleyicilere katıldıkları bir projede de ihtiyaç duydukları görülmektedir. Konuyla ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıda sunulmuştur:

*“Öncelikle alt yapı olarak okulların hazır hale gelmesi gerekir. Mesela çok güzel hazırlanmış bir eylem planı olabilir ama uygulama şansı olmaz ve kağıt üzerinde kalırsa öğretmene de, okula da, Milli Eğitime de faydası olmaz. Özlüğe yansımaz ve öğretmeni motive etmezse kağıt üstün kalacak bir çalışma olur.” (Ö5)*

*“Bizde de kapalı spor salonu olacak, bilgisayar laboratuvarı olacak, fen laboratuvarları olacak, dil laboratuvarı olacak, ev ekonomisi, resim, müzik atölyeleri olacak. Önce Milli Eğitim Bakanlığı kaliteli bir eğitimin gerçekleşmesi için fiziki yönden donanımı sağlaması lazım.” (M2)*

*“Eylem planı hazırlayan öğretmenlere mutlaka ve mutlaka ödüller verilmeli. Bu okul müdürlerini kuvvetlendirmede büyük bir etken.” (M4)*

Bakanlık yetkililerinin ilk pilot çalışmada karşılaştıkları sorunları gidermek için ikinci pilot çalışmada değiştirmeyi planladıkları alanları öneri olarak sundukları aşağıdaki alıntıda ortaya çıkmıştır:

*“İlk olarak kılavuz düzeltildi. Daha anlaşılır, uygulanabilir ve kullanışlı hale getirildi. Çalışmayı öğretme aşamasını “nasıl keyifli hale getirebiliriz?” düşüncesinin üstünde duruyoruz. ... İlk olarak müdürlere eğitim verilecek ve müdürün yanında bir de koordinatör öğretmen seçilecek. Müdürün bilmediği bir konuyu koordinatör yapacak. Çünkü müdür her zaman öğretimsel lider olamayabilir. Olsa bile müdürün diğer işleri sınırlandırıcı rol oynuyor.” (Y1)*

Bakanlık yetkililerinin ikinci pilot uygulamada; yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitimini, eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması aşamalarını daha düzenli yapacaklarını belirttikleri görüşme kayıtlarında görülmüştür.

### **Tartışma**

Bu çalışmada öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine ilişkin yapılan ilk pilot çalışmalar değerlendirilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda; çalışmanın başında müdürlerin ve öğretmenlerin Bakanlık tarafından düzenlenen seminerlerle bilgilendirdikleri ve öğretmenlerin süreç boyunca il çalışma ekibinden destek aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin eylem planı hazırlayacakları konuyu belirlerken öz değerlendirme formu sonuçlarını dikkate almadıkları, ihtiyaç duydukları alanda çalıştıkları görülmüştür. Ancak Bakanlık yetkilileri bu alanların belirlenmesinde ölçekten elde edilen sonuçların dikkate alındığını ileri sürdükleri görülmüştür. Eylem planı hazırlanacak konunun seçimi ile ilgili Bakanlık yetkilileri, müdürler ve öğretmenler arasında farklı görüşlerin ortaya çıkması; yetkililerin uygulamaya ilişkin ihtiyaç duyulduğunda değişiklik yapmaları konusunda okul müdürlerine sorumluluk vermesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Eylem planının hazırlanması ve uygulanması aşamasında müdürlerin ve Bakanlığın öğretmenlerin ihtiyaçlarını gidermeye yönelik hem eğitime ilişkin konularda hem de fiziki ve teknik konularda destek sağladıkları, öğretmenlerin de kaynaklardan yararlandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Eylem planının hazırlanmasında ve uygulanmasında karşılaşılan zorluklara ilişkin; öğretmenlerin daha çok zaman sorunu yaşadıkları, müdürlerin fiziki yetersizliklere ve kaynaklara ulaşmada yaşanan güçlüklerle değindikleri ve Bakanlık yetkililerinin de öğretmenlerin projeye ilişkin hazırlanmışlık düzeylerinin yetersizliğine yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür. Eylem planı hazırlayan ve uygulayan öğretmenlerden ikisi bu süreçte hiçbir zorlukla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Ortak görüşe sahip bu öğretmenlerin aynı okulda görev yaptıkları belirlenmiştir. Bu durumun okulun sosyo-ekonomik düzeyi yüksek bir bölgede bulunmasından ve okulun fiziki koşullarının çok iyi olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Eylem planı hazırlarken ve uygularken zorlukla karşılaşan ve bu zorlukla başa çıkması gereken kişilerin öğretmenler olmasına rağmen hiç görüş bildirmemeleri araştırmada çarpıcı bir bulgu olarak görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin

karşılaştıkları zorlukları aşmada hiçbir çaba harcamadan onlara destek sağlayan müdür ve Bakanlık yetkililerinden destek aldıkları ya da sorunları çözümsüz bıraktıkları şeklinde yorumlanabilir.

Eylem planı sonuçlarının okul müdürü ile paylaşılması konusunda bazı öğretmenlerin, müdürlerin ve Bakanlık yetkililerinin görüşmelerin gerekliliği doğrultusunda ortak fikre sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak görüşmelerin her ay yapılmasının gerekli olmadığını düşünen öğretmenler, buna gerekçe olarak müdürlerin iş yükünün çok olduğu ve uygulamalarında her ay müdüre anlatacak düzeyde gelişmeler olmayabildiği, bu yüzden de görüşmelerin sürecin başında ve sonunda olmasının yeterli olacağı görüşünü ileri sürmüşlerdir.

Araştırmada yer alan katılımcıların tamamından elde edilen bulgulara dayalı olarak; yapılan çalışmaların öğretmenlere, okula, Bakanlığa ve eğitimin niteliğinin artmasına yönelik olumlu katkılar sağladığı, bu yüzden de uygulamanın tüm Türkiye’de gönüllülük esasına dayalı olarak devam etmesi sonucu ortaya çıkmıştır.

Sonraki pilot çalışmalara yönelik önerilerde öğretmenlerin ve müdürlerin en çok üzerinde durdukları konunun yapılan çalışmalar karşısında öğretmenlerin ödüllendirilmesi konusu olduğu görülmüştür. Öğretmenler, çalışma sonuçlarının öğretmenlerin ya özlük haklarına yansımaları ya da ekonomik dönüşümünün olması gerektiğini vurgulamışlardır. Aynı görüşü paylaşan müdürlerin de öğretmenlerin böyle bir hakka sahip olmaları durumunda çalışmalara istekli katılımın artacağını, çalışmaların daha titiz yürütüleceğini ve dolayısıyla müdürlerin süreçte daha rahat olacakları görüşünü savundukları belirlenmiştir.

Öğretmenlerin dikkati çeken diğer bir önerisi de bir çalışmanın bir dönem değil bir yıl sürmesi yönünde olmuştur. Öğretmenler bir yılda bir alana ilişkin eylem planı hazırlamak ve uygulamak istediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların yapılan çalışmaları tüm Türkiye’ye genelleme önerileri de göz önüne alındığında “Altı alana ilişkin altı eylem planı hazırlayan öğretmen proje kapsamı dışında mı kalacak?” sorusu gündeme gelmektedir.

Bakanlık yetkilileri çalışmada temel anlayışın “öğretmenin niteliğini nasıl arttırabiliriz, bu niteliği arttırmak için hangi çalışmalar yapılmalı ve bunu yapmak için de hangi yapı ve süreç boyutuna sahip olmalıyız ve yöntemimiz ne olmalı?” sorularına yanıt bulmak olduğunu belirtmişlerdir. Bu amaçla yürütülen öğretmen yeterliklerine ilişkin projenin ilk pilot çalışması hakkında öğretmen, müdür ve Bakanlık yetkililerinin görüşlerinden elde edilen sonuçların daha sonraki pilot çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

### Kaynakça

- Balcı, E., (1991). Öğretmenlerin sosyal statüsü ve ödüllendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Dergisi*, 6, 121-128.
- Cruickshank, D. R., Bainer, D. L. ve Metcalf, K. K..(1995). *The act of teaching*. New York: McGraw Hill.
- Danielson, L. (2002). Developing and retaining quality classroom teachers through mentoring. *Clearing House*, 75(4) 183-185.
- Demirel, Ö. (2006). *Öğretme sanatı*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri (2007). <http://www.meb.gov.tr>
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Rossmann, B. G. ve Rallis, F. S. (1998). *Learning in the field: an introduction to qualitative reseach*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Sünbül, A. M. (2005) *Bir meslek olarak öğretmenlik* (Ed. Ö. Demirel, Z. Kaya), Ankara: PegemA Yayınevi.
- Tanrıoğen, A. (2000). Temeleğitim öğretmenlerinin okul müdürlerinden beklemedikleri öğretimsel liderlik davranışları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (12).
- Tatar, M. (2004). Etkili öğretmen. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (II). <http://efdergi.yyu.edu.tr>
- Yıldırım A. ve Şimşek H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.