



Volume 9, Issue 3, May 2022, p. 301-310

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3167>

ArticleHistory:

Received

15/03/2021

Accept

06/05/2022

***Available
online***

15/05/2022

EXAMINATION OF THE SCHOOL-BASED PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

ÖĞRETMENLERİN OKUL TEMELLİ MESLEKİ GELİŞİMLERİNİN
İNCELENMESİ

Ayşe UÇAR YILMAZ¹

Abstract

The teaching profession requires continuous renewal as a profession that touches the life of an individual and is critical to the shape of the future, and that teachers are in constant professional development efforts. Different ways can be applied to ensure professional development. In some ways, this is due to differences in the way individuals learn. In general, the preferred training activities are in-service training to improve the professional competencies of teachers and support professional development. Within the central management sense, it is easy to access teachers through planned in-service training activities as teachers are believed to have, but it is not always the benefit that teachers are expected to participate in these activities. Depending on the self-assessment results teachers will be able to determine learning requirements, the method and process for meeting the identified learning needs, and the planning of teachers in their own way, will increase and ensure acceptance of the process. The School-based Professional Development (SBPD) Model is an application that provides teachers and school administrators with processes that provide support in developing professional knowledge, skills, values and attitudes, creating effective learning and teaching environments. This research, which covers the study of teachers' views on the school-based professional development model and process, is the results and national reports of accessible study and purpose and verification examples; the results of the research conducted and open to access within the scope of the subject integrity. In the study, the results of the field research were examined by the document analysis technique. In this regard, research is a qualitative method study. The study concluded that teachers of the SBPD Model had a positive view at the beginning, and that there was a decrease in perception and positive visibility to the fact that the model was applicable, depending on the difficulties encountered in the implementation process.

Keywords: Professional development, school-based professional development, teacher competencies

¹ Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen, ayseucaryilmaz52@gmail.com, ORCID : 0000-0001-8110-8272

Özet

Öğretmenlik mesleği, bireyin yaşamına dokunan ve geleceğin şekillendirilmesinde kritik öneme sahip bir meslek olarak sürekli yenilenmeyi, öğretmenlerin sürekli bir mesleki gelişim çabası içerisinde olmalarını gerektirir. Mesleki gelişimin sağlanması için farklı yollara başvurulabilir. Bu durum bir yönüyle de bireylerin öğrenme biçimlerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Genel ve yaygın biçimde öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin geliştirilmesi, mesleki gelişimlerinin desteklenmesi için tercih edilen öğretim faaliyeti hizmet içi eğitimlerdir. Merkezi yönetim anlayışı içerisinde, öğretmenlerin sahip olmaları gerektiğine inanıldığı için planlanan hizmet içi eğitim faaliyetleri ile öğretmenlere erişim kolay olmakla birlikte öğretmenlerin bu faaliyetlere katılmalarının her zaman beklenen faydayı sağladığı söylenemez. Öğretmenlerin kendilerine ilişkin yapacakları öz değerlendirme sonuçlarına bağlı olarak öğrenme gereksinimlerini tespit etmeleri, tespit edilen öğrenme ihtiyacının karşılanmasına ilişkin yöntem ve sürecin yine öğretmenlerin kendilerince planlanması sürecin kabul edilebilirliğini artıracak ve benimsenmesini sağlayacaktır. Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli, öğretmen ve okul yöneticilerine mesleki bilgi, beceri, değer ve tutumlarını geliştirmede, etkili öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmada destek sağlayan süreçleri içeren bir uygulamadır. Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişim modeli ve sürecine ilişkin görüşlerinin incelenmesini konu edinen bu araştırmanın ulaşılabilir çalışma evreni ile amaçlı ve doğrulayıcı örnekleme; konu bütünlüğü kapsamında yürütülen ve erişime açık araştırmaların sonuçları ve ulusal raporlardır. Araştırmada, alanyazı araştırma sonuçları doküman analizi tekniği ile incelenmiştir. Bu yönüyle araştırma nitel yöntemli bir çalışmadır. Araştırmada, OTMG Modeli'ne ilişkin öğretmenlerin başlangıçta olumlu görüşe sahip oldukları, uygulama sürecinde karşılaşılan güçlüklerle ilgili olarak modelin uygulanabilir olmasına dönük algı ve olumlu görüş düzeyinde düşüş görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki gelişim, okul temelli mesleki gelişim, öğretmen yeterlikleri

GİRİŞ

Eğitim örgütleri olarak okullarda temel hedef öğrencilerin öğrenme gereksinimlerini karşılamak, bilgi ve beceriler ile donanımlı hale getirmek olmakla birlikte esas itibarı ile daha derinlikli ve uzun vadeli başkaca amaçların varlığı söz konusudur (Öner, 2009). Bireylerin alacakları eğitim, kişisel gelişimi sağlayacağı gibi toplumun bir parçası olarak bireylerin eğitim yolu ile sahip olacakları bilgi ve beceriler toplumsal alanda da kendisini gösterecektir (Karadağ ve Balkar, 2015). Bilgi ve becerilerin kazandırıldığı bir eğitim sistemi, ekonomi, teknoloji, sosyal ve kültürel kalkınma gibi alanların ivmeleneceği itici güçtür. Alanyazı araştırmaları, eğitim düzeyi ile ekonomik büyüme, siyasal ve toplumsal gelişme gibi kalkınmanın temel unsurları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Çakmak, 2008; Özpolat ve Yıldırım, 2009; Dinçer, 2003; Öztürk, 2005).

Eğitim sadece okuma yazma becerisi kazandırma süreci olarak değerlendirilmemeli aynı zamanda eğitim ile birlikte bireylerin sahip olacakları bilgi, beceri ve davranışların kendi yaşamları başta olmak üzere topluma da pozitif değer katacağı gerçeği unutulmamalıdır. Özkan (2011), eğitim ile toplum arasındaki ilişkiyi; "eğitim, toplumu aksettirir; toplum da eğitimde ifadesini bulur" ifadeleriyle açıklamaktadır. Hem bireysel boyutta hem toplumsal boyutta önemli sonuçların elde edilmesini sağlayacak olan eğitimin doğru kurgulanması, uygun koşullarda sunulması ve sunulan eğitim hizmetlerinin niteliği beklenen faydaların elde edilebilmesinin temel koşullarındandır (Tozlu, 2003). Bu süreçte öğrenme öğretme sürecinin uygulayıcıları olarak ana aktörler öğretmenlerdir.

Bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri, kişisel gelişimlerinin gerçekleşmesi, bireylerdeki bu gelişime paralel biçimde ortaya çıkacak toplumsal alandaki gelişimin ön koşulu eğitim; eğitiminden bu duruma dönük umulan sonucun alınmasının ön koşullarından birisi ise öğretmenlerin sahip oldukları mesleki bilgi ve becerilerdir (Abide, 2020). Bu yönüyle değerlendirildiğinde; öğretmen yetiştirme politikalarının oldukça önemli olduğu

ve bu bağlamda konunun milli bir politika olması gerektiği kabul edilmelidir. Öğretmen yetiştirmeye dair uygulanan eğitim politikalarının ve sunulan hizmetlerin milli bir konu olarak ele alınması, toplumsal gelişimin ve kalkınmanın mümkün olabilmesi adına bir gerekliliktir (Abazoğlu, 2014).

Öğretmen yetiştirme sürecinde Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerine önemi büyük görev ve sorumluluk düşmektedir (Akdemir, 2013). Darülmualimin ile başlayan yaklaşık 150 yıllık öğretmen yetiştirme uygulamaları, Cumhuriyet dönemi yıllarında değişik tip ve düzeydeki öğretim kurumları tarafından yürütülmüştür (Atanur Baskan ve Aydın, 2006). Günümüzde öğretmen yetiştirmeye ilişkin süreç ve uygulamalar;

1. Öğretmen olarak yetiştirilecek adayın belirlenmesi/seçimi (üniversiteye giriş sınavı)
2. Program dahilinde ve lisans düzeyinde eğitim ile adayların yetiştirilmesi (hizmet öncesi eğitim)
3. Öğretmen olarak görevlendirileceklerin belirlenmesi / seçimi (kamu personeli seçme sınavı)
4. Kamu personeli olarak görevlendirilen öğretmenlerin görev başında eğitimleri (hizmet içi eğitim) şeklinde dört aşamada gerçekleşmektedir (Akdemir, 2013).

Lisans düzeyinde alınan eğitimlerin içeriklerindeki eksiklikler ve süreç içerisinde görülen gelişmelere bağlı olarak öğretmenlerin öğrenme gereksinimleri ortaya çıkmakta ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayacağı düşünülen öğrenme gereksinimleri hizmet içi eğitim yoluyla giderilmeye çalışılmaktadır (Altınışık, 1996). Eğitimin, bireylerin bilgi ve beceriler ile donatılmalarını sağlamak yönündeki temel amacı ekseninde düşünüldüğünde; bireylerin bu yetkinlikte yetişmelerini sağlamalarını beklediğimiz öğretmenlerin aldıkları lisans düzeyindeki eğitimlerin öğrencilerin öğrenme gereksinimlerini belirleyebilecek ve belirlenen öğrenme gereksinimlerini karşılayabilecek alan bilgisi ile birlikte diğer mesleki becerileri içermesi gerektiği görülmektedir (Karahana, 2008). Bu durum öğretmenlerin yalnızca alan bilgisine sahip olmalarının yeterli olmadığını göstermektedir. Alan bilgisi ile birlikte öğretmenlerin; umulan faydanın elde edilebilmesi ve beklenen başarıya ulaşılması adına 21. yüzyıl yeterliklerine ve öğrenciyi merkeze alan öğrenme öğretme yaklaşımlarına ilişkin becerilere sahip olmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Sünbül, 2005).

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Mesleki Gelişimi Destekleme Daire Başkanlığı, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek, öğrenme gereksinimlerini karşılamak ve bu çerçevede beklenen eğitsel başarı ve sonuçlara ulaşmak üzere hizmet içi eğitim faaliyetleri yürütmektedir. Söz konusu faaliyetler pandemi ile birlikte yaşantımıza giren uzaktan eğitim yöntemi de kullanılarak yoğun bir biçimde sürdürülmektedir. Öte yandan hizmet içi eğitimlerden beklenen faydanın elde edilemediğine dönük öğretmen görüşleri içeren araştırma sonuçları mevcuttur (Özavcı ve Çelik, 2017). Beklenen faydanın elde edilemediği sonucuna ulaşılan araştırmalarda görülmektedir ki öne çıkan nedenler; öğretmenlerin öncelikli öğrenme gereksinimlerine göre planlama olmaması, faaliyetin uygun olmayan yer ve zamanda gerçekleştirilmesidir. Bu aşamada esas olan sorun odaklı bir yaklaşım ve öğretmenlerin yapacakları öz değerlendirme sonuçları çerçevesinde bir mesleki gelişim modelinin hayata geçirilmesi düşünülmüş ve Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) Modeli geliştirilmiştir.

OTMG, mesleki yeterliklerini geliştirmek isteyen öğretmene kendi gelişim modelini kendisinin oluşturması, hazırladığı Mesleki Gelişim Planının uygulanması ve izlenmesi süreçlerinde öğretmene yol haritası sunması bakımından Türk Eğitim Sisteminde yeni bir kavramdır. OTMG Modeli, öğretmen ve okul yöneticilerine mesleki bilgi, beceri, değer ve tutumlarını geliştirmede, etkili öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmada destek sağlayan süreçleri içeren bir uygulamadır (ÖYEGM, 2010). Modelin, öğretmenlerin kendilerinin ve okulun gelişiminden sorumlu olmalarını, bu gelişim için zaman ve kaynak ayırmalarını, materyal geliştirmelerini, deneyimlerini meslektaşları ile paylaşımlarını ve ihtiyaç duydukları alanlarda yakın çevre olanaklarının işe koşulmasını destekleyerek

okul çevre bütünleşmesini sağlayacağı öngörülmektedir. Bu yönüyle eleştirilere açık olan hizmet içi eğitim faaliyetlerine önemli ve daha etkin bir sonuç alınmasının olanaklar dahilinde olduğu düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişimlerinin incelenmesinin araştırma konusu yapıldığı bu çalışmada; Okul Temelli Mesleki Gelişim konusunda Türkçe alanyazında var olan ve erişilebilir kaynakların doküman analizi tekniği ile değerlendirilmesi, araştırmanın yöntemi olarak benimsenmiştir. Doküman analizi, yazılı belgelerin içeriğini titizlikle ve sistematik olarak analiz etmek için kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir (Wach, 2013, akt. Kırıl, 2020).

Analiz edilecek veri; ölçeklerden toplanan sayısal bilgiler olabileceği gibi rapor ve metinler biçiminde de olabilir. Bu sayede araştırmacı yorumlarını, istatistiksel sonuçlara veya verilerden elde edilen model ya da temalara bağlı olarak yapar (Creswell, 2017).

Her türden doküman, araştırmacının konuyu anlamasına, keşfetmesine, anlayış geliştirmesine ve araştırma problemiyle ilgili belirsizliklerin giderilmesine yardımcı olabilmektedir (Marriem, 1988, akt. Kırıl, 2020).

Veri Kaynakları

Genel evren bir araştırmacının çalışma yapamayacağı kadar büyüktür ve küçük kesitlere gerek doğar (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişimlerinin incelendiği bu araştırmanın ulaşılabilir çalışma evreni ile amaçlı ve doğrulayıcı örnekleme; konu bütünlüğü kapsamında yürütülen ve erişime açık araştırmaların sonuçları ve ulusal raporlardır.

Verilerin Toplanması

Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişimleri bağlamında Türkçe alanyazında bulunan niteliksel ve niceliksel veriler barındıran (ikincil veriler) doküman ve kayıtlar (Karasar, 2020) dijital platformlardan araştırılmış, erişilebilir olan çalışmaların verilerinden yararlanılmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin toplanması ve analizi doküman inceleme şeklinde gerçekleştirilmiştir. Creswell'e (2017) göre araştırmacının rolü veri toplama konusunda tartışma doğurmaktadır. Verileri yorumlayıcı rolüyle analizin merkezindeki araştırmacı, aynı zamanda veri toplama araçlarından birisi olarak kabul edilmekte ve nitel verilerin analizinde yorumlara yer vermesinin olumlu ya da olumsuz sonuçları olabileceği değerlendirilmektedir (Corbin ve Strauss, 2008; Akt. Çelik, Başer Baykal ve Kılıç Memur, 2020).

BULGULAR

İkincil veriler olarak tanımlanan doküman ve kayıtlar, niteliksel veya niceliksel olabilmektedir. Creswell (2017), "Üniversite, araştırma geliştirme kuruluşları, danışmanlık şirketleri, meslek odaları vb. kurumların çalışmaları ve raporları ile problemle doğrudan veya dolaylı yoldan ilişkili olan her türlü basılmış kitap ve dergi" gibi materyalleri veri kaynakları çeşitleri olarak betimlemektedir.

Bu bölümünde; okul temelli mesleki gelişim konusunda literatürde bulunan çalışmalardaki veriler ve verilerin analizinden elde edilen bulgular yer almaktadır.

Köksal (2008), OTMG Projesi pilot okullarının bazılarının müdürleri ve projede yer alan öğretmenler ile proje çerçevesinde yetkili ve görevli olan Milli Eğitim Bakanlığı personelleriyle yürüttüğü "Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin öğretmen, müdür ve bakanlık yetkilileri tarafından değerlendirilmesi" çalışmasında; 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 koymayı amaçlamıştır. Bu amaç çerçevesinde;

- Pilot proje uygulaması konusunda gerekli bilgilendirmelerin yapıldığı,
- Eylem planı hazırlanacak konunun tespitinde öğretmenlerin kendilerine dönük öz değerlendirme formuna bağlı biçimde ve kendilerini eksik hissettikleri alana göre belirlendiği,
- Bakanlık yetkilileri, okul müdürleri ve öğretmenlerin eylem planı hazırlanması gerekli olan çalışma alanına ilişkin farklı görüşlere sahip oldukları
- Eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması sürecinde, okul çalışma ekiplerinin pilot okullara giderek süreci takip ettikleri ve bilgi paylaştıkları,
- Eylem planı hazırlanması sürecine; zaman yetersizliği, bürokratik engeller, fiziksel koşullar, öğretmenlerin direnç göstermesi, uygulamanın angarya olarak görülmesi, öğretmelerin özgüven eksikliği, kaynaklara ulaşmada güçlük, yetersiz hazırbulunuşluk düzeyi ve okul yönetimi öğretmen iş birliğine ilişkin eksikliklerin yaşandığı
- Müdür görüşlerine dayalı olarak, öğretmenlerin projenin yürütülmesine karşı direnç gösterdikleri, öğretmenlerin, yapılması gereken projeye ilişkin iş ve işlemleri angarya olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Kösterelioğlu ve Akın Kösterelioğlu (2008), “Okul temelli mesleki gelişim çalışmalarının okullarda öğrenen örgüt kültürü oluşturmaya katkısı” çalışmalarında; Milli Eğitim Bakanlığı’nın öğretmenlik mesleği niteliğinin yükseltilmesi amacıyla Temel Eğitime Destek Projesi (TEDP) kapsamında pilot okullarda yürütülmekte olan OTMG çalışmalarının, okullardaki çalışanların bireysel gelişimleri ve bu gelişimlerin okul içinde öğrenen örgüt kültürü oluşturması açısından önemini belirlemeyi hedeflemişlerdir. Araştırmada okullarda yapılan OTMG çalışmaları içerisinde okullarda öğrenen örgüt kültürü oluşmasına katkı sağlayacağı düşünülen önerilere yer verilmiştir. Bu kapsamda aktarılan öneriler;

- Öğretmenlerin sürece katılımlarının artırılması bakımından diğer iş yüklerinin azaltılması
- OTMG kapsamında yürütülen çalışmalar için öğretmenlerin teşvik edilmesi ve uygun görülen örnek çalışmaların ödüllendirilmesi
- Yürütülen çalışmalara istinaden öğretmenlerin mesleki kariyer basamaklarında kullanabilecekleri nitelikte belgelendirilmeleri
- Öğrenmeyi ve kendini gerçekleştirmeyi teşvik eden bir okul yönetim anlayışı sergilenmesinin desteklenmesi
- OTMG uygulamaları içerisinde yer alan başkaca evren ve örneklem ile yeni araştırmaların yürütülmesi şeklindedir.

Kaya ve Kartallıoğlu (2010), öğretmen yeterliklerine dayalı olarak geliştirilen OTMG modeline yönelik pilot uygulamalarda görev alacak Ankara, Bolu, Hatay, İzmir, Kocaeli ve Van ilindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan koordinatörlerin görüşlerini belirlemek üzere yürüttükleri araştırmalarında; OTMG modelin 1- bireysel ve mesleki gelişime katkı sağlama, 2- modelin yapısı olmak üzere iki temel güçlü yöne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında; OTMG modelinin, bireysel ve mesleki gelişime katkı sağlama, öğretmenin kendini geliştirmesine fırsat tanıyor olması gibi niteliklerinin yanında yeterliklerin farkına varılmasına, öz değerlendirmeye imkan tanınmasına, eksik ve güçlü yönlerin belirlenmesine hizmet ediyor olmasına ilişkin görüşlerin yoğunlukta olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, OTMG Modeline ilişkin; bilimsel temellere dayanıyor olması, kılavuzunun olması, ortak hedefe yönlendirmesi, planlı ve sistematik olması gibi faktörlere bağlı güçlü yönlerinin olduğu görüşünün hakim olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yüksel ve Adıgüzel (2012), öğretmenlerin OTMG modeline ilişkin görüşlerini belirlemeyi hedefledikleri “Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişim modeline ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi” başlıklı araştırmalarını tarama modelinde ve

114 ilköğretim okulu öğretmeni ile yürütülmüşlerdir. Araştırmada veri toplama aracı olarak öz değerlendirme anketi kullanılmıştır. Yürütülen araştırmada; öğretmenlerin OTMG Modeline ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılaşma içerdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede, “Öğretme-Öğrenme Sürecine İlişkin Beceri”, “Ölçme-Değerlendirme Becerileri”, “Özel Alan Becerileri” boyutlarında ve ölçeğin genelinde kadın öğretmenlerin, “Mesleki Değerler” ve “Etik Davranışlar” boyutlarında ise erkek öğretmenlerin daha olumlu görüşe sahip oldukları saptanmıştır. Araştırmanın ulaşılan bir diğer sonucu ise “Çevre Etkileşimi” ve “Veli İletişimi” boyutlarında beceriye dayalı alan öğretmenlerinin diğer alan öğretmenlerinden daha düşük düzeyde beceri sergiledikleridir.

Yalçınkaya, Mete ve Aksay Albuz (2013) araştırmaları ile öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine dayalı olarak geliştirilen ve orta öğretim kurumlarında pilot uygulaması gerçekleştirilen yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak OTMG Modeli'nin okul kültürüne etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmacılar çalışmalarını Hatay ilinde, OTMG Modeli'nin pilot uygulaması yapılan dört okuldan 11 yönetici 87 öğretmen olmak üzere toplam 98 kişi ile yürütmüşlerdir. Araştırmada nicel ve nitel boyutları içeren karma yöntem kullanılmıştır. Bu çerçevede verilerin toplanması için araştırmacılar tarafından geliştirilen “program öncesi” ve “program sonrası” anketleri ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada katılımcılara ön test ve son test yapılmış olması, yürütülen OTMG uygulamalarının başlangıçtaki algılanması ve sonraki süreçte modelin işlevselliği bakımından kıyaslama yapılabilir veriler sunmasını sağlamıştır. Bu kapsamda; OTMG Modeli'nin uygulanabilir olmadığı görüşüne sahip olan katılımcı sayısının öntest ile son test arasında anlamlı farklılıklar taşıdığı saptanmıştır. Modelin uygulama sürecini deneyimleyen öğretmenler başlangıçta uygulanabilir olduğuna ilişkin olumlu görüş bildirmişlerken uygulama sonrasında bu görüşe sahip katılımcı sayısında azalma olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç; ders yükü, projeye vakit ayıramaması, evrak işlerinin yoğunluğu, maddi kazanç sağlamaması, fiziki yapılarda yetersizlik, yasal dayanaktan yoksun olması ve gerektiği biçimde anlaşılammış olması gibi nedenler ile açıklanmaktadır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin OTMG Modeli'ne yönelik olarak algılarının başlangıçta genel anlamda olumlu iken pilot uygulama sürecinin sonunda olumlu algı düzeyinde düşüş olduğu sonucu dikkat çekici olarak betimlenmiştir. OTMG Modeline ilişkin saptanan bu düşüş, tanıtım çalışmaları ile uygulama başlangıç tarihi arasındaki uzun tatil ve buna bağlı olarak motivasyon kaybı, il koordinatörünün çok sık değişmesi, okul yöneticilerinin değişmesi, okul yönetimlerinin çalışmalara gereken önemi ve desteği vermemeleri, yürütülen çalışmaların takdir ve teşvik edilmemesi, olumlu örneklerin paylaşımı için bir platform olmaması, süreçte aktif olan öğretmenlerin diğer meslektaşlarından gördükleri olumsuz tepkilere bağlı olarak kendilerini geri çekmeleri gibi nedenlerle açıklanmaktadır. Yine uygulama öncesinde, OTMG Modelinin planlı, programlı, sistemli olması, bilimsel bir temele dayanması, mesleki gelişimde süreklilik, esnek olması/kişiye özel olması, uygulanabilir olması, eğitim-öğretimin niteliğini arttırması, eksiklerin tespit edilerek gerçekçi çözümler bulunması ve yenilikleri takip etmeyi sağlaması özelliklerine bağlı olarak olumlu görüş hakimken bu oranın uygulamanın sonlarına doğru düşüş gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu düşüş ise uygulaması sırasında işlem basamaklarının karmaşık ve yoğun olması, evrak yükünün fazla olması, modelin uygulama esnasında çalışmaları kolaylaştırmada esneklik sağlamaması nedenleri ile açıklanmaktadır.

Can (2019), öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin önündeki engelleri belirlemeyi ve bu alana yönelik öneriler geliştirebilmeyi amaçladığı “Öğretmenlerin mesleki gelişimleri: engeller ve öneriler” çalışmasını 24 katılımcı ile yürütmüş ve araştırma verilerini açık uçlu sorular ile görüşme formu aracılığı ile toplamıştır. Araştırmada; öğretmen ve yönetici görüşlerine göre, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin önündeki engellere ilişkin olarak; yasal, pedagojik, yönetsel ve toplumsal nedenlere dayanmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen seçme, yetiştirme ve istihdamının yetersizliği, eğitim politikalarındaki belirsizlik, eğitim sisteminin sürekli değişmesi, öğretmen örgütlenmesinin yetersizliği, öğretmenlerdeki amaç ve motivasyon eksikliği ile öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin sağlanamaması öne çıkan bulgular arasındadır. Araştırma bulgularından hareket ile öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin önündeki engellerin ortadan kaldırılabilmesine dönük olarak şu öneriler getirilmiştir:

- Öğretmen yetiştirme, seçme ve istihdamına ilişkin yasal düzenlemelerin yenilenmesi
- Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine imkan verecek eğitim politikası oluşturulması ve bu politika kapsamında ve sürecin yeniden planlanması
- Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ön açacak nitelikli bir kariyer planlaması sistemi oluşturulması
- Yaşam boyu öğrenme olanaklarının genişletilmesi
- Materyal ve teknoloji desteği sunularak, altyapı ve gerekli diğer faktörler için kurum ve kuruluşlar ile iş birliği sağlanması
- Mesleki gelişime hizmet edecek akademik teşviklerin sağlanması

Çetintürk ve Yücel Toy (2021) ilkokullarda ve ortaokullarda görevli okul yöneticileri ve öğretmenlerinin OTMG'ye ilişkin görüşlerini belirlemeyi hedefledikleri "ilk ve ortaokul öğretmenleri ve yöneticilerinin okul temelli mesleki gelişime yönelik görüşleri" çalışmalarında; yönetici ve öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişim modelini, okul çalışanlarının iş birliği içerisinde yürüttükleri ve tüm okul çalışanlarının mesleki gelişim sürecine dahil oldukları mesleki çalışmalar olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca araştırmada; OTMG çalışmalarının, öğretmenlerin ihtiyaçlarına doğrultusunda mesleki gelişim faaliyetleri planlanabilmesini sağlamanın önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. OTMG Modelinin bu katkısına bağlı olarak araştırmacılar tarafından önerilerde bulunulmuştur. Araştırmada sonuç olarak; OTMG çalışmalarının okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki gereksinimlerini karşılıyor olmasına bağlı olarak katılımcıların çalışmalara ilişkin olumlu görüş bildirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenlerin, göreve başlamalarından itibaren mesleki gelişim gereksinimlerinin karşılanmasına dönük uygulama hizmet içi eğitim faaliyetleridir. Ancak görülmektedir ki söz konusu hizmet içi eğitim faaliyetlerinden umulan fayda elde edilememektedir (Abide, Türkiye'de öğretmen yetiştirme politikalarının öğretmen yetiştirme programlarına ve istihdamına yansımaları (sınıf öğretmenliği örneği), 2020). Düzenlenen hizmet içi faaliyetlerin amaca hizmet etmiyor olmasına ilişkin olarak öne sürülen gerekçeler; yer ve zamanın uygun olmaması, eğitim görevlisinin konuya hakim olmaması gibi nedenler öne sürülmektedir (Deniz ve Kumru, 2022).

OTMG Modelinin öne çıkan özelliği, okul özelinde gerçekleştirilecek mevcut durum analizi sonuçlarına bağlı olarak öğrenme gereksinimlerinin; mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu tespitlere dayalı olarak mesleki gelişim faaliyetlerinin planlanması ve uygulanmasıdır (Çetintürk ve Yücel Toy, 2021; Yalçınkaya, Mete ve Aksay Albuz, 2013). Bu yönüyle değerlendirildiğinde, OTMG Modelinin geleneksel bir anlayış ile planlanan hizmet içi eğitim faaliyetlerine tercih edildiği görülmektedir (Deniz vd., 2017). OTMG Modelinde öğretmenlerin "öz değerlendirme" basamağı ile başlayan sürecin tamamında aktif ve belirleyici olmaları OTMG Modeli'nin etkililiğinin ana faktörüdür. Alanyazı çalışmalarında görülen saptamalar bu sonucu doğrular niteliktedir (Kaya ve Kartallıoğlu, 2010; Yüksel ve Adıgüzel, 2012; Yalçınkaya, Mete ve Aksay Albuz, 2013).

OTMG Projesi konusunda yürütülen araştırma sonuçları incelendiğinde, modelin olumlu bulunan niteliklerine ve katkılarına ilişkin ulaşılan ortak / benzer sonuçları şu şekilde listelemek mümkündür:

- Model, öğretmenler için sürekli bir mesleki gelişim fırsatı sunmaktadır.
- Model, öğretmenler arası iş birliğine dayalı bir mesleki gelişim süreci sağladığı için öğretmenlerin mesleki kıdemlerinden kaynaklanan yeterli düzeyi farklılaşmalarını azaltmaktadır.
- Model, öğretmenler arası etkileşimi artıran uygulamalar içerdiği için öğretmenler arası iletişimi geliştirmekte; okul içi iletişimin güçlenmesine katkı sunmaktadır.

- Model, mesleki gelişimin okul merkezli olmasına dayandığı için okulda görevli tüm personelin sürece dahil olmalarını sağlamaktadır.
- Model, okul merkezli olması ve yerel dinamiklerin işletilmesiyle mesleki gelişim gereksinimlerinin karşılanmasına olanak sunduğu için işlevsel olduğuna inanılmaktadır.
- Model, öz değerlendirme formu aracılığı ile öğretmenlerin kendilerine ilişkin öğrenme gereksinimlerini belirlemelerine ve mesleki gelişim sürecini kendilerinin planlayarak uygulamalarına imkan sağladığı için gönüllü katılımı artırmaktadır.
- Model, mesleki gelişim faaliyetlerinin okul temelli planlanması ve uygulanmasına dayalı bir süreç içerdiği için gerçekleştirilen örnek uygulamaların okul içinde paylaşımını mümkün kılacak ve okul kültürü oluşumuna katkı sağlamaktadır.
- Model, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin artırılmasına dönük katkı sunduğu gibi okul yöneticilerinin de liderlik becerilerini geliştirmelerine, bu becerileri sergilemelerine fırsatlar oluşturmaktadır.

Bu sonuçlarla birlikte, yürütülen araştırmalarda OTMG Modeli'nin kabul görmeyen, olumsuz algı uyandıran ve yürütülmesine ilişkin aksaklıklarla karşılaşılacağına inanıldığını ortaya koyan sonuçlara da ulaşıldığı görülmektedir. Bu bağlamda araştırmalarda ulaşılan modele dönük olumsuz sonuçlar;

- Öğretmenlerin ders yükleri, modelin beklenildiği biçimde uygulanmasının uzun zaman gerektirmesi, fazlaca evrak düzenlenmesi gerektiği, ekonomi geri dönüşünün olmaması, yasal dayanağının olmaması, çalışmaların yürütülmesi için yeterli fiziki olanaklardaki sınırlılıkların modele ilişkin olumsuz algılamaların nedenlerinden olduğu
- Modelin uygulanma sürecinde koordinatörlerin sık sık değişmesi, güzel uygulama örneklerinin paylaşıldığı bir platformun oluşturulamaması, okul yöneticilerinin gereken desteği sağlamamaları, Çalışma yürüten öğretmenlerin teşvik ve takdir edilmemesi
- Modelin uygulaması sırasında işlem basamaklarının karmaşık ve yoğun olması, evrak yükünün fazla olması, modelin uygulama esnasında çalışmalarını kolaylaştırmada esneklik sağlamamasıdır (Çetintürk ve Yücel Toy, 2021; Demirkol, 2010; Kaya ve Kartallıoğlu, 2010; Köksal, 2008; Kösterelioğlu ve Akın Kaöterelioğlu, 2008; Yüksel ve Adıgüzel, 2012; Özdemir, 2016; Can, 2019; Sıcak ve Parmaksız, 2016).

ÖNERİLER

Araştırma kapsamında taranan alanyazı çalışmalarının bulgu ve sonuçlarına dayalı olarak OTMG Modeli ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin aşağıda yer verilen öneriler getirilmiştir.

- Öğretmenler ortaya çıkan mesleki gelişim gereksinimleri okul merkezli olacak biçimde mahallinde belirlenmeli ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayacak öğrenme ihtiyaçlarının yerinde karşılanması sağlanmalıdır.
- Okulda gerçekleştirilecek mesleki gelişim faaliyetlerinde öğretmen haricindeki paydaşların da görüşlerine başvurulara mevcut durum analizi yapılmalı; mesleki gelişim çalışmaları bu çerçevede planlanmalı ve tüm paydaşların süreçte yer alarak yararlanmaları sağlanmalıdır.
- Yürütülecek mesleki gelişim faaliyetleri sadece teorik bilgi içermemeli; uygulamaya dönük içerikler barındırmalı, tek taraflı sunumlar yerine dinamik ve interaktif bir süreç tasarlanmalıdır.
- Gerçekleştirilecek mesleki gelişim çalışmalarında eğitim görevlisi olarak öncelikle okulum mevcut kadrosundaki öğretmenlerden yararlanılmalı; bu bağlamda yararlanılacak personele hizmet puanı, ücret gibi unsurlar ile teşvik edilmelidir.

- Yürütülen mesleki gelişim çalışmalarından umulan faydaların elde edilmesi için öğrenmeyi kolaylaştıracak çok yönlü materyaller tasarlanmalı ve kullanılması yaygınlaştırılmalıdır.
- Yürütülen mesleki gelişim faaliyetleri arasında örnek olabilecek uygulamalar ödüllendirilmeli, başkaca kurum ve öğretmenlerin yararlanabilmeleri açısından görünürlüğü sağlanmalı, bu uygulamaların paylaşılacağı bir platform oluşturulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abazoğlu, İ. (2014). Dünyada öğretmen yetiştirme programları ve öğretmenlere yönelik mesleki gelişim uygulamaları. *Electronic Turkish Studies*, 9(5), 1-46.
- Abide, Ö. F. (2020). Doktora tezi. *Türkiye’de öğretmen yetiştirme politikalarının öğretmen yetiştirme programlarına ve istihdamına yansımaları (sınıf öğretmenliği örneği)*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Abide, Ö. F. (2020). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme politikalarının öğretmen yetiştirme programlarına ve istihdamına yansımaları (sınıf öğretmenliği örneği)*. Doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akdemir, A. S. (2013). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Programlarının Tarihçesi ve Sorunları. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 15-28.
- Altınışık, S. (1996). Hizmetiçi Eğitim ve Türkiye'deki Uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(3), 329-348.
- Atanur Baskan, G. ve Aydın, A. (2006). Türkiye’deki Öğretmen Yetiştirme Sistemine Karşılaştırmalı Bir Bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 35-42.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişimleri: engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları (3. Baskı)*. (S. B. Demir, Çev.) Ankara: Eğiten Kitap.
- Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin Ekonomiye ve Kalınmaya Etkisi. *D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33-41.
- Çelik, H., Başer Baykal, N. ve Kılıç Memur, H. N. (2020). Nitel Veri Analizi ve Temel İlkeleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 379-406.
- Çetintürk, N. ve Yücel Toy, B. (2021). İlk ve ortaokul öğretmenleri ve yöneticilerinin okul temelli mesleki gelişime yönelik görüşleri. *Kesit Akademi Dergisi*, 7(26), 161-181.
- Demirkol, M. (2010). İlköğretim okullarında öğretmenlere yönelik okul-temelli hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi. *Milli Eğitim*(188), 158-173.
- Deniz, L., Sarıdaş, G., Araç, İ., Çelikel, Ö. F. ve Tayfur, M. F. (2017). Yerelleşme Kapsamında Öğretmenlerin Okul Temelli Mesleki Gelişiminde Okul Ortamlarını Değerlendirmeleri. *Akademik Bakış Dergisi*(59), 400-423.
- Deniz, M. ve Kumru, S. (2022). Hizmet İçi Eğitim Değerlendirmesi Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Vizyoner Dergisi*, 13(33), 325-339.
- Dinçer, M. (2003). Eğitimin Toplumsal Değişme Sürecindeki Gücü. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), 102-112.
- Karadağ, N. ve Balkar, B. (2015). Toplumsal Kalkınmanın Bir Aracı Olarak Eğitim. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 225-239.
- Karahan, N. (2008). *Öğretmen Yetiştirme Düzeni ve Türkiye Örneği*. Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Kaya, S. ve Kartallıoğlu, S. (2010). Okul temelli mesleki gelişim modeline yönelik koordinatör görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 115-130.

- Kıral, B. (2020). Nitel bir veri analizi yöntemi olarak doküman analizi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(15), 170-189.
- Köksal, N. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerinin Öğretmen, Müdür ve Bakanlık Yetkilileri Tarafından Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 36-46.
- Kösterelioğlu, İ. ve Akın Kaöterelioğlu, M. (2008). Okul temelli mesleki gelişim çalışmalarının okullarda öğrenen örgüt kültürü oluşturmaya katkısı. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 243-255.
- Öner, N. (2009). Eğitimin Amacı. *Felsefe Dergisi*(49), 1-3.
- ÖYEGM. (2010). *Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzu*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.
- Özavcı, E. ve Çelik, M. (2017). Öğretmen Görüşlerine Göre Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(2), 39-76.
- Özdemir, S. M. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233-244.
- Özkan, R. (2011). Toplumsal Yapı, Değerler ve Eğitim İlişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 333-344.
- Özpolat, A. ve Yıldırım, M. (2009). Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Eğitimi ve Büyüme İlişkisi. *Paper presented at EconAnadolu 2009: Anadolu International Conference in Economics*, 1-27.
- Öztürk, N. (2005). İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü. *Sosyo Ekonomi*(1), 27-44.
- Sıcak, A. ve Parmaksız, R. Ş. (2016). İlköğretim kurumlarındaki mesleki çalışmaların etkililiğinin değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 17-33.
- Sünbül, A. M. (2005). *Bir Meslek Olarak Öğretmenlik*. (Ö. Demirel ve Z. Kaya, Dü) Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tozlu, N. (2003). *Eğitim Problemlerimiz Üzerine Düşünceler*. Konya: Mikro Yayınları.
- Yalçınkaya, H., Mete, F. ve Aksay Albuz, S. (2013). OTMG Modelinin Okul Kültürüne Etkisi (Hatay ili Örneği). *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 2(2), 289-310.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, İ. ve Adıgüzel, A. (2012). Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişim modeline ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi. *Mukaddime*(6), 117-134.