

## Hizmetiçi Öğretmen Eğitiminde Yeni Bir Yaklaşım: Yenilikçi Öğretmenler Programı Ve Değerlendirmesi

Harun YILMAZ<sup>1</sup>  
Hüseyin KOCASARAC<sup>2</sup>

### ÖZET

Bu çalışmada, Microsoft ve MEB'in ortaklaşa yürüttükleri Yenilikçi Öğretmenler Programı ve programın değerlendirilmesi hakkında bilgi verilmektedir. Hizmet içi öğretmen eğitimine farklı bir yaklaşım getiren bu programda, öğretmenlerin nasıl eğitim aldıkları ve işbirliğine dayalı olarak programın nasıl yürütüldüğü açıklanmaktadır. Programın değerlendirmesinde yeterlik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan anket kullanılmıştır. Ankete cevap veren 124 öğretmenden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonucu, program başarısı ve gelecekte hizmetiçi eğitim programlarının başarılı olabilmesi için gerekli bazı hususlar hakkında bilgi verilmiştir.

**ANAHTAR KELİMELER:** hizmet içi öğretmen eğitimi, değişim, yenilikçilik, program değerlendirme

## A New Approach to Inservice Teacher Training: The Innovative Teachers Program and Its Evaluation

### ABSTRACT

In this study, information will be provided about the Innovative Teachers Program which is collaboratively implemented by both Microsoft and the Ministry of National Education, and its evaluation. In this paper, how teachers get training and how the program approaching inservice teacher training differently from other inservice teacher training is implemented will be explained. For the program evaluation the questionnaire of which validity and reliability tests have already been conducted was used. Data obtained from 124 teachers were analyzed and with the analysis results the success of the program was determined. Also, at the end of the paper some points identified to have a successful teacher training program in future were provided.

**KEYWORDS:** inservice teacher training, change, innovativeness, program evaluation

---

<sup>1</sup> Dr. Bilimsel Programlar Uzmanı, TÜBİTAK, harun.yilmaz@tubitak.gov.tr

<sup>2</sup> Eğitim Programları ve Öğretim Uzmanı, MEB Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü, hkocasarac@meb.gov.tr

## GİRİŞ

Teknoloji kullanımı günümüz dünyasının her alanında giderek artmaktadır. Bu kapsamda eğitim ortamlarında da teknoloji altyapısının kurulması ve mevcut altyapının geliştirilmesinin yanı sıra teknoloji kullanımının derslere entegre edilmesi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından koordine edilmektedir. Özellikle altyapı konusunda yeterli olmasa da belirli mesafelerin alınmasına rağmen teknoloji kullanımını gerçekleştirmesi beklenen öğretmenlere yönelik sistematik hizmet içi eğitimlerinin verilmesi gerekmektedir. Hali hazırda verilen eğitimlerin içeriklerinin doyurucu ve mevcut eğitimlerin değerlendirmesinin belli bir sistematik içerisinde ele alınması gerekliliği de yadsınamaz bir boyuta gelmiştir.

Türkiye’de ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yapılandırmacı görüşü esas alan müfredatın uygulanmasına rağmen öğretmenler geleneksel olarak tabir edilen ve ağırlıklı olarak davranışçı kuramı merkezine alan öğretim yöntem ve metotlarını derslerinde uygulamaktadır. Oysa, yeni oluşturulan müfredatın başarılı olabilmesi için öğretmenlerin yapılandırmacı anlayışa göre yetiştirilmeleri gerekmektedir (Arslan, 2007). Öğretmen adayları ise üniversitelerde yapılandırmacı görüşe göre eğitimlerini almalarından ve bu yönde projeler geliştirmelerinden dolayı yapılandırmacı sınıf uygulamalarını daha istekli kullanmaktadır (Yılmaz & Şahin, 2010).

Okullara yapılan teknoloji altyapısına yönelik yatırımların karşılığının alınabilmesi için öğretmenlerin teknoloji uygulamaları konusunda yetiştirilmesi gerekmektedir. Zira yapılan araştırmalara göre birçok öğretmen teknoloji kullanımı olarak eposta kullanmayı, Powerpoint gibi programlarla sunum yapmayı, veya internette gezinmeyi algılamaktadır (Ertmer, 2005). Sınıf içerisindeki uygulamalarında bunların dışına çıkamamaktadırlar. Bundan dolayı öğretmenlerin teknolojiyi kullanma anlayışının ve tutumlarının değişmesi gerekmektedir. İnsan doğası gereği çoğu zaman değişime karşı bir tutum sergilemiştir. Nespor’a (1987) göre değişim, mevcut inançları terk etmeden mümkün olamamaktadır. Değişim, Hall ve Hord (1987) tarafından bir sonuçtan ziyade bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bu süreçte ise insan faktörü ve yetiştirilmesi çok önemlidir. Bir sistemde değişimi gerçekleştirebilmek için ilk önce o sistem bünyesindeki insan gücünün değişime inanması ve bu yönde yetiştirilmesi gerekmektedir ki buna bağlı olarak her bir bireydeki değişim, toplamda o sistemin değişmesinin bir ölçüsü olarak görülmektedir (Hall & Hord, 1987).

Fullan ve Pomfret (1977) öğretmen gelişimi ile yenilikçiliğin birbiriyle bağlantılı olduğunu vurgulamakla beraber, okullarda değişim adına yeni bir uygulama yapmak için öğretmenlerdeki gelişimin önemine vurgu yapmışlardır. Yenilik herhangi bir işi yeni bir yolla gerçekleştirme olarak tanımlanmaktadır. Buna paralel olarak yenilik, sadece ürüne yönelik değil aynı zamanda düşüncede veya süreçlerde de yeni bir oluşu veya yapılışı ifade etmesinden dolayı değişikliği ifade etmektedir. Buna bağlı olarak da değişim ve yenilik birbiriyle bağlantılı

kavramlardır. Yeniliğin olması için değişimin gerçekleşmesi gerektiği gibi, değişim gerçekleştirilmeden yeniliğin olması mümkün olamamaktadır (Kotter, 1996).

Milli Eğitim Bakanlığının uygulamaya koyduğu yeni müfredat ile birlikte hem okullar hem de öğretmenler açısından değişim kaçınılmaz hale gelmiştir. Gerek teknoloji altyapısının geliştirilmesi gerekse buna paralel olarak öğretmenlerin yetiştirilmesi gerekliliği kaçınılmaz olduğundan geleneksel olarak ifade edilen öğretimden farklı olarak öğretmenlerin sahip olması gereken bazı bilgi ve beceriler ön plana çıkmıştır. Bunlar arasında yenilikçilik, yaratıcılık, eleştirel düşünme, problem çözme, işbirliği, iletişim, bilişim okuryazarlığı, ve öğrenci merkezli eğitim kavramları ön plana çıkanlardan birkaçıdır. Hargreaves (1999) "Eğer öğretmenler öğretim görevi için becerilerini yeniden tanımlama yeteneğini edinmez ve göstermez ise ve eğer kendi davranışlarında tam da öğrencilerden beklenen nitelikleri -esneklik, ağ oluşturma, yaratıcılık -sergilemez ise, o zaman gelecek milenyumda okullaşma konusunda zorluk yaşanacak demektir" (s.123) şeklinde bu konuyu özetlemektedir. Bundan dolayı, öğrencilerin sahip olması istenen bilgi, beceri ve tutumlara öğretmenlerinde sahip olması gerekmektedir.

Eğitim sistemimizde, gönüllülük esasından ziyade birazda zorunlu olarak gerçekleştirilmesi gereken bu değişime Levin'e (1976) göre ekonomik trendler, tarihi olaylar, sosyal ve kültürel gelişmeler, farklı partilerin iktidara gelmesi, demografik trendler veya teknolojik gelişmeler gibi sebepler neden olmaktadır. Genel olarak eğitim sisteminde bir değişiklikten bahsedildiğinde ilk akla gelen şey öğretmenlerin veya kullanılan öğretim yöntem ve metodlarının yetersiz veya uygun olmadığı gelmektedir (Fullan & Hargreaves, 1992). Bunun yanı sıra Hargreaves (1988), öğretmenlerin bilgi, beceri, ve yeterlilikler noktasında eksikliklerinin bulunduğunu dolayısıyla eğitim sisteminde bir değişikliğin gerçekleştirilebilmesi için ilk önce yapılması gereken bu eksikliklerinin giderilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Fullan (2001) kişilerin değişimden anladıklarının, bu kişilerin daha sonra ne yapacaklarını ve nasıl yapacaklarını etkilediğini söylemektedir. Bundan dolayı eğitim sistemimizde bir değişiklikten bahsediliyorsa yapılması gereken bu değişikliklerin ne olduğunun çok iyi anlatılması ve öğretmenlerin değişime inanmaları gerektiğidir. Mevcut eğitim sistemimizde öğretmenler yapılan değişiklikler konusunda hizmet içi eğitimler verilmek suretiyle bilgilendirilmektedir. Fakat bu eğitimlerin bütün öğretmenleri kapsayacak şekilde ve içerik yönüyle bir bütünlük içerisinde verildiğini söylemek biraz güçtür.

Öğretmenlere verilen hizmet içi eğitimlerde alan bilgisinin geliştirilmesinin yanı sıra, işbirliği gibi yaklaşım değişikliğini sağlayacak konulara da ağırlık verilmesi, öğretmenlerin değişimden yana ve yenilikçi olmasına yardımcı olacaktır. Kruse'a (1996) göre işbirliği, öğretmenin diyalog kurmasına yardımcı olmanın yanı sıra, öğretmenin etkinliğini artırdığı ve öğrenci merkezli öğretime

yönelik sorumluluk almasına yardımcı olmaktadır. Öte yandan, işbirliği sayesinde öğretmenler meslektaşlarıyla karşılıklı diyalog kurmak suretiyle mesleki gelişimlerinde daha fazla mesafe kat etmektedir. Yaptıkları araştırmada Cumming ve Owen (2001), işbirliği yapan öğretmenler daha yenilikçi olurken, yenilikçi öğretmenlerin de işbirliğine daha istekli olduklarını belirtmişlerdir. Başka bir araştırmada da, öğretmenlerin teknolojiden yararlanmasının meslektaşlarıyla işbirliği içinde olması ve teknoloji kullanan meslektaşlarını örnek alıp almaması ile ilgili olduğu belirlenmiştir (Ross vd., 2001). Bundan dolayı değişimin olduğu yerlerde, yenilikçi uygulamalar genel olarak bir destek ağını gerektirir ve yenilikçi uygulamaları kullanma ihtimali bu tür ortamlarda daha mümkün hale gelmektedir (Zhao vd., 2002).

### **YENİLİKÇİ ÖĞRETMENLER PROGRAMI**

Microsoft'un desteğiyle 86 ülkede Microsoft PIL Programı (Partners in Learning / Öğrenme Ortakları) kapsamında yürütülen Yenilikçi Öğretmenler Programı, 15/02/2007 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı ile Microsoft arasında imzalanan protokolle Türkiye'de başlatıldı. Yenilikçi Öğretmenler Programı ile öğretmenlerin çağımız gereklerine uygun çağdaş yöntem ve anlayışla, teknolojiyi derslerinde etkin olarak kullanmasını esas alan, meslektaşları ile işbirliği içinde olması ve bu şekilde özel anlamda kendilerini genel anlamda eğitim sisteminin değişimi ve gelişimi amaçlanmıştır. Bu işbirliği ile öğretmenlerin temel Bilişim Teknolojileri bilgi ve becerilerini sınıfta problem çözme ve proje tabanlı öğretim anlayışla öğrencilerin öğrenmesine yönelik olarak kullanması hedeflenmiştir.

Gönüllülük esasına göre yürütülen Yenilikçi Öğretmenler Programı'nda eş yönlendirme ve liderlik eğitimi almış "Yenilikçi Öğretmenler" bir sonraki aşamada "Kılavuz Yenilikçi Öğretmen" olarak değişim temsilcisi olarak kendi okulları başta olmak üzere kendi bölgelerinde yöneticilerle işbirliği içinde yeni "Yenilikçi Öğretmenler" in yetiştirilmesini sağlayacak "Çağlayan Yöntemi" esas alınmıştır. Bu şekilde Türkiye'nin dört bir tarafındaki öğretmenlere ulaşılarak programın yaygınlaştırılması hedeflenmiştir.

### **Yenilikçi Öğretmenler Programının Uygulaması**

İki kademededen oluşan programda birinci kademe "1. Kademe Yenilikçi Öğretmenler Kursu" olarak adlandırılmakta ve bu kurs kapsamında programın tanımı yapılarak amaçları ile ilgili bilgilendirmeler yapılmaktadır. Yenilikçilik, değişim ve gelişim kavramları hakkında bilgiler verilmekte, derslerde teknoloji kullanımının gerekliliği üzerine bir eğitim verilmekte ve sonrasında da öğretmenlerin işbirliği içinde belli konularda projeler üretmesi istenmektedir. Bu proje üretim sürecinde öğretmenler aktif olarak katkıda bulunmanın yanı sıra işbirliğinin önemini kavramaktadırlar. Bu programa katılımda gönüllük esas olmakla birlikte, programın Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde ilanı yapıldıktan sonra öğretmenler programa katılmak için talepte bulunmaktadır. Bu talepleri, programın yürütülmesinden sorumlu olan Eğitim Teknolojileri Genel

Müdürlüğü'ndeki uzman belli kriterler çerçevesinde gözden geçirmekte ve sonrasında da kursiyer öğretmenler belirlenmektedir. Öğretmenler seçilirken, öğretmenlerin temel bilişim teknolojileri bilgi ve becerisine sahip olması ve değişik alanlardan olmasının yanı sıra öğretmenlik tecrübesi ve bölgesel dağılım göz önünde bulundurulmaktadır. Bu kurslar Türkiye'nin değişik bölgelerinde bulunan MEB Hizmetiçi Eğitim Enstitülerinde yapılmaktadır. Her yıl bu kurslara 200 öğretmen kabul edilmektedir.

“2. Kademe Kılavuz Yenilikçi Öğretmenler Kursu” olarak adlandırılan ikinci kademe kurslara katılım için öğretmenlerin birinci kademeye katılmış olması gerekmektedir. Bu kurslara sadece kursiyer öğretmenler değil öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdür veya müdür yardımcısını beraber katılması gerekmektedir. Böylece kurslar sonunda okulda yapılması gereken aktivitelerde müdür veya müdür yardımcılarının konu hakkında bizzat yaşayarak bilgi sahibi olmaları hedeflenmektedir. Bu kursta işbirliği, iletişim konuları ve kursiyerlerin meslektaşlarıyla nasıl çalışabilecekleri üzerine eğitim verilmektedir. Bu eğitim sonrasında da her bir öğretmen kendi müdür veya müdür yardımcısı ile birlikte proje geliştirmektedir. Ayrıca okulda yapılabilecek okul temelli öğretmen gelişimini amaçlayan aktiviteler üzerine beyin fırtınası yapılmaktadır.

Bu eğitim programları dışında her yıl Türkiye çapında bu programa katılmış öğretmenler arasında proje yarışması düzenlenmektedir. “Yenilikçi Öğretmenler Türkiye Forumu” olarak adlandırılan bu etkinlik bir yarışma havasından ziyade öğretmenlerin projelerini ve deneyimlerini birbiriyle paylaştığı, öğrenme ve paylaşmayı teşvik eden, ve kişisel gelişmeyi hedefleyen bir ortam olarak gerçekleştirilmektedir. Forumu gönderilmesi gereken projelerde öğretmenlerin ve öğrencilerin işbirliği yapması gerekmektedir. Bu projelerde toplumda veya okulda var olan bir problemin çözümüne odaklanılması istenilmektedir. Projeler ‘içeriğin kalitesi’, ‘işbirliği’, ve ‘topluma destek’ gibi ana başlıklar altında değerlendirilmektedir. Bu forumda başarılı görülen projeler ve öğretmenler, Microsoft'un sponsorluğunda her yıl değişik ülkede yapılan “Uluslararası Yenilikçi Öğretmenler Forumu”na Türkiye’yi temsil eden katılmaktadır.

Program kapsamında düzenlenen kursların yanı sıra öğretmenlerin birbiri arasında iletişimi kolaylaştırmak ve proje ve fikir paylaşımlarını sağlamak amacıyla program web sitesi oluşturulmuştur. Bu web sitesine öğretmenler, program ile ilgili yansımalarını, kendi ürettikleri yazıları, proje fikir ve ürünlerini göndermek suretiyle meslektaşlarıyla paylaşabilmektedir. Ayrıca program ile ilgili duyurular da bu web sitesinden yapılmaktadır.

### **Program Değerlendirmesi**

Türk Milli Eğitim sisteminde yapılandırmacı yaklaşımın esas alınması ile birlikte, bu yaklaşımı destekleyecek geleneksel ölçme değerlendirme araçlarından farklı olarak alternatif yöntemlerin kullanılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Ürüne yönelikten ziyade sürecin değerlendirmesini göz önünde

bulunduran portfolyo, rubrik (dereceli puanlama anahtarı), ekran değerlendirmesi, öz değerlendirme, yansıma, ve proje raporu gibi yöntemler bu anlamda ön plana çıkmaktadır.

Yenilikçi Öğretmenler Programı kapsamında verilen eğitimlerde gerek süreç gerekse ürüne yönelik sistematik değerlendirmeler yapılmaktadır. Eğitimler sırasında öğretmenlerin ürettikleri projeler ilk önce diğer öğretmenler tarafından değerlendirilmekte sonrasında da kendileri yaptıkları projelere yönelik değerlendirme yapmaktadırlar. Bu değerlendirmelerde program tarafından hazırlanmış olan rubrikler kullanılmaktadır. Bununla birlikte, öğretmenler eğitim sonunda programın web sitesine program hakkındaki yansımalarını göndermektedirler. Bu şekilde öğretmenlerin eğitimlerden ne öğrendikleri kendi ifadeleri ile belirlenmektedir. Bu yansımalar ile programın güçlü ve zayıf tarafları hakkında bilgi sahibi olunması suretiyle programın devamlı olarak geliştirilmeside mümkün hale gelmektedir. Bu anlamda bu yansımalar süreçte yönelik değerlendirmeler olarak kullanılmaktadır. Ayrıca bu yansımalar herkese açık olduğundan dolayı, diğer öğretmenlerde bu yansımalarından faydalanabilmektedirler. Dolayısı ile bu eğitimler sadece belli bir zaman dilimi ve yerle sınırlı kalmayarak, diğer hizmetiçi eğitimlerden farklılık arz etmektedir.

## YÖNTEM

Program değerlendirmesi için, 2. Kademe Kılavuz Yenilikçi Öğretmenler Kursuna katılan 200 öğretmene elektronik posta gönderilmek suretiyle elektronik postada web linki verilen anketin doldurulması istendi. Anket formunun aslı Yenilikçi Öğretmenler programı kapsamında, the Puget Sound Center for Teaching tarafından geliştirilmiş ve geçerlik ile güvenilirlik testleri yapılmıştır. The Puget Sound Center for Teaching aynı zamanda Yenilikçi Öğretmenler Programını geliştiren kuruluştur. Bu anket formu dil uzmanları tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Çeviriler alandaki uzmanlar tarafından kontrol edilerek gerekli düzeltmeler ve eklemeler yapıldıktan sonra öğretmenlere sunulmuştur. Anket beş ayrı bölümden oluşmakta ve toplamda demografik bilgilerin haricinde 23 soru sorulmuştur. Birinci bölüm; branş, kıdem yılı ve öğrenim durumu gibi demografik bilgi sorularından oluşmaktadır. İkinci bölüm; programın amaçlarına ulaşip ulaşmadığını belirlemek amacıyla sorulan sorulardan oluşmaktadır. Üçüncü bölüm; program sonucunda öğretmenlerin kendi bölgelerinde programlarını uygularken dikkat etmeleri gereken hususların anlaşılıp anlaşılmadığını belirlemeyi amaçlayan sorulardan oluşmuştur. Dördüncü bölüm; programın uygulanışı hakkındaki sorulardan, beşinci bölüm ise eğitim hakkında sorulan sorulardan oluşmaktadır. Ayrıca, ucu açık soru sorulmak suretiyle öğretmenlerin serbest olarak değerlendirme yapmalarına fırsat verilmiştir.

Elektronik posta gönderilen öğretmenler anketi yanıtlamak için elektronik posta içerisinde yer alan web linkini tıklattıkları takdirde anket sayfası açılmaktadır.

Ucu açık olan son soru haricinde, bütün soruları cevaplamak zorunlu olduğu için gelen anket sonuçları arasında eksik veri bulunmamaktadır.

### BULGULAR ve YORUM

Toplam 200 öğretmenden 122 kişi anket formunu yanıtladı. Tamamen gönüllü olan bu değerlendirme çalışmasında cevap veren öğretmen sayısı ile programa katılan öğretmenlerin % 6'ı çalışmaya katılmış ve geri bildirim vermiş oldu. Bu öğretmenlerin %73'ü dört yıllık lisans derecesine sahipken, %21'i tezli yüksek lisans, ve geri kalan %6'sı ise tezsiz yüksek lisans derecesine sahiptir. Ankete katılan öğretmenlerin branşlara göre dağılımı aşağıda verilmiştir. Bu tabloda görüleceği gibi ankete değişik alanlarda faaliyet gösteren öğretmenler katılmıştır. Fakat sınıf öğretmenleri %28 gibi yüksek bir oranla en fazla katılımı sağlamıştır.

Tablo 1. *Branş Dağılımı*

<b>Branş</b>	<b>Aritmetik Ortalama</b>
Sınıf Öğretmenliği	34
İngilizce Öğretmenliği	14
Matematik Öğretmenliği	13
Fen ve Teknoloji Öğretmenliği	10
Türkçe Öğretmenliği	9
Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği	9
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	5
Diğer	28

Bu öğretmenlerin kıdem yılı dağılımı aşağıda verilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin en düşük kıdem yılı 2 olmakla birlikte en yüksek kıdem yılı 18 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. *Kıdem Yılı Dağılımı*

<b>Kıdem Yılı</b>	<b>Aritmetik Ortalama</b>
2	2
3	7
4	5
5	15
6	12
7	8
8	11
9	16
10	9
11	12

12	10
13	3
14	4
15	3
16	4
18	1

Anketin birinci bölümü dışında kalan bölümlerinde beşli Likert derecelendirmesi kullanıldı. Bu derecelemede yanıtlar ‘Tamamen Katılıyorum’, ‘Katılıyorum’, ‘Kararsızım’, ‘Katılmıyorum’ ve ‘Hiç Katılmıyorum’ şeklinde idi. Bundan dolayı bir soru için atanan en yüksek rakam beştir. Buna göre her bir bölüm için verilen cevaplar aşağıdaki tablolarda soru maddeleri ile birlikte verilmiştir.

Tablo 3. Programın Amaçları

Maddeler	Aritmetik Ortalama
1. Kılavuza ait görev ve sorumlulukları biliyorum.	4,41
2. İletişimin önemini biliyorum.	4,80
3. Çevrim içinde kullanılan araçların kullanımını anladım.	4,39
4. Kılavuzların karşılaştığı genel zorlukları biliyorum.	4,41
5. İşbirlikçi öğretmenlerle nasıl çalışılacağını biliyorum.	4,39
6. Kılavuzluk programının nasıl hazırlanacağını biliyorum.	4,14
7. Müdürlükle yapılması gereken işbirliğinin önemini anladım.	4,57
8. Okul temelli mesleki gelişim programının önemini biliyorum.	4,48
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,45</b>

Anket sonuçlarına göre, öğretmenler programın kazandırmayı istediği kazanımlar konusunda çok olumlu bir algıya sahip olduklarını göstermektedir. Tabloda en düşük ortalama 4,14 ile 6. madde de görülmektedir. Bu sonuca göre, öğretmenler kendi bölgelerinde uygulayacakları kılavuzluk programı konusunda bazı tereddütlere sahip olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 4. Kılavuzların Kendi Programlarını Uygularken Dikkat Etmesi Gereken Hususlar

Maddeler	Aritmetik Ortalama
9. Programın yönetilmesinde ihtiyaç duyulan teknoloji araçlarının kullanılması (örn., Yenilikçi Öğretmenler Web Sitesi, Tartışma Köşesi).	4,48
10. Programda uygulanacak basamaklar için hazırlanmak.	4,35
11. Bütün potansiyel kılavuzların program hakkında fikir edinmelerini sağlayacak strateji uygulamak.	4,28
12. Yüksek nitelikli kılavuz adaylarının seçilmesi için bir süreç uygulanması.	4,37



13. Kılavuzluğa destek vermek için gerekli desteği garanti altına alma.	4,34
14. Eğitim amaçları için uygun sınıflar ve konumları güvence altına alma.	4,36
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,36</b>

Tablo.4'de verilen sonuçlara göre; öğretmenler, bölgelerinde uygulayacakları kılavuzluk programını hazırlarken gereken donanımlar konusunda çok olumlu bir algıya sahiptir. Bu tabloda 11. maddeye verilen yanıtlar 4,28 ile en düşük ortalamayı göstermektedir. Bu noktada, kılavuz adayı olan öğretmenleri program hakkında nasıl bilgilendirileceği ve bu öğretmenlerin programa katılımı ve berabere çalışmaya nasıl ikna edileceği konularında bazı tereddütlerinin olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 5. Program Uygulaması

<b>Maddeler</b>	<b>Aritmetik Ortalama</b>
15. Düzenli ve net bilgiler sunuldu.	4,36
16. Uygun bir sunum ve uygulamalı etkinlik karışımı yapıldı.	4,52
17. Sürekli program desteğine nasıl erişim sağlanabileceğini biliyorum.	4,45
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,45</b>

Tablo.5'te verilen sonuçlara göre; öğretmenlerin katıldıkları program hakkında çok olumlu bir algıya sahip oldukları görülmektedir. Program kapsamında uygulanan yöntem, özellikle de sunum ve uygulamalı etkinlikler konusunda bu sonuçlar programın başarılı olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Eğitim Değerlendirmesi

<b>Maddeler</b>	<b>Aritmetik Ortalama</b>
18. Ders malzemelerinin iletilmesinde başarılıydı.	4,56
19. Destekleyici bir öğrenim ortamı sağladı.	4,61
20. Aktif katılımı teşvik etti.	4,74
21. İyimserliğin ve olumlu düşüncenin hâkim olduğu bir atmosfer yarattı.	4,70
22. Program hakkındaki sorularımı yanıtladı.	4,61
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,64</b>

Tablo.6'da verilen sonuçlara göre; eğitmenin değerlendirme bölümü 4,64 ile diğer bölümler arasında en yüksek ortalamaya sahiptir. Buna göre, öğretmenler programın uygulamasından sorumlu olan eğitmen hakkında ve uyguladığı yöntem hakkında çok olumlu bir algıya sahiptir.

Ucu açık soruya verilen cevaplar incelendiğinde de yukarıdaki nicel verilerin sonuçlarına paralel sonuçlar göze çarpmaktadır. Genel olarak öğretmenler program hakkında çok olumlu bir algıya sahip olduklarını bu soruya cevap vermek suretiyle de göstermektedir. Genel olarak programın yararlı olduğunu düşünen öğretmenler, “Tüm öğretmenlere zorunlu bir çalışma olarak yaygınlaştırılabilir.” diyerek programın daha çok öğretmene ulaştırılması gerektiğini belirtmektedir. Programın temel amaçlarından birisi de öğretmenlerin iyi örnekleri kendi aralarında paylaşmak suretiyle yenilikçi yaklaşımın yaygınlaşmasıdır. Bir öğretmen “Diğer kılavuz yenilikçi öğretmen arkadaşlarımla bazılarıyla halen iletişim halindeyim ve onların yaptığı çalışmaları takip ediyorum ve onları kendime örnek alıyorum.” diyerek, programın kendi içerisinde bir paylaşım oluşturduğunu ve etkileşime ortam sağladığını göstermektedir. Yenilikçi Öğretmenler Programı’nın daha fazla öğretmene ulaşmasının gerektiği ve hali hazırda uygulamanın yeterli olmadığı göstermesi adına bir öğretmenin yapmış olduğu şu değerlendirme çok önemlidir: “... yenilikçi öğretmenler programıyla ilgili seminerleri ve konferansların özellikle Lider Yenilikçi öğretmenlerin katılımıyla periyodik olarak düzenlenmesi sürekliliği açısından önem arz ettiğinin kanaatindeyim.”

Bu olumlu görüşlerin yanı sıra, programın uygulanması sırasında karşılaşılan bazı problemler ve programın geliştirmeye açık noktaları konusunda öğretmenler tarafından geri bildirimler verilmiştir. Bir öğretmen, “Bilgisayarlar çalışmamızı sıkıntıya soktu.” diyerek, programların gerçekleştirildiği Hizmetiçi Eğitim Merkezlerindeki altyapı ile ilgili hususa dikkat çekerken, diğer bir öğretmen “Kursumuz gayet verimli geçti fakat süremiz biraz kısıtlı idi.” demek suretiyle beş günlük program süresinin az olduğuna dikkat çekmektedir. Programın uygulanışından bağımsız olarak bir öğretmen de öğretmenlerin kendi aralarında paylaşım yapabildiği veya program hakkında bilgi sahibi olmayı sağlayan programın web sitesi hakkında bir yorumda bulunmuştur. “İnternet siteniz çok açıklayıcı değil. İstedğim her bilgiye ulaşamıyorum.” diyen öğretmen, programın web sitesi ile ilgili bazı geliştirmelerin yapılması gerektiğine dikkat çekmektedir.

## SONUÇ ve TARTIŞMA

Yapılan program değerlendirmesi sonucunda, programın genel olarak başarılı olduğu söylenebilir. Elde edilen verilerin nicel analizleri, öğretmenlerin büyük bir çoğunlukla programın başarılı olduğunu göstermektedir. Nitel analizlerin sonucu da genel olarak programın başarılı olduğunu fakat var olan bazı eksikliklerin giderilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bunlar; web sitesinin yeniden düzenlenmesi ve içeriğinin geliştirilmesi, beş günlük kurs sürelerinin kısa olması ve kursların verildiği merkezlerdeki teknik aksaklıklar olarak sıralanabilir. Bu eksiklikler genel olarak kurs içeriği ile ilgili olmayıp kursun verilmesi sırasındaki donanım ve kurs sonrası aktivitelere yoğunlaşmıştır.

Gelen pozitif yorumlara bakıldığında, Yenilikçi Öğretmenler Programının diğer hizmetiçi eğitim faaliyetlerinden gerek program içeriği gerekse uygulanma biçimi açılarından farklı olduğu fikri ağır basmaktadır. Bu programın yaygınlaştırılması gerektiği ve öğretmenlerin bu şekilde programdan faydalanabilmesi ve ufuklarını geliştirebilmesi, gelen dönütlerin yorumlarındandır.

Genel olarak, bu programın başarılı olduğu değişim, yenilikçilik ve teknoloji entegrasyonu açılarından öğretmenlerde bir farklılık yarattığı söylenebilir. Bu programın ileriki zamanlarda daha geniş öğretmen kitlelerine hitap etmesi ve kılavuz öğretmenlerin program sonrasında kendi bölgelerinde uygulayacakları program ile daha fazla öğretmende farkındalık yaratması beklenmektedir. Kılavuz öğretmenlerin takip edilmesi ve gerektiğinden teknik ve idari yardımların yapılması, programın başarıya ulaşması için yapılması gerekenlerdendir. Yenilikçi Öğretmenler Programının değerlendirmesi ile hizmetiçi eğitim uygulamalarında bu tür eğitimlerin sadece verildiği zaman ile sınırlı olmaması ve bir sürecin başlangıcı olacak şekilde tasarlanması gerektiği ortaya çıkmıştır.

### KAYNAKLAR

- Arslan, M. (2007). Eğitimde Yapılandırmacı Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 40(1), 41-61.
- Cumming, J. ve Owen, C. (2001). *Reforming Schools through Innovative Teaching*, Australian College of Educators, Enterprise and Career Education Foundation and Dusseldorf Skills Forum, ACE Canberra.
- Ertmer, P. A. (2005). Teacher pedagogical beliefs: The final frontier in our quest for technology integration? *Educational Technology Research and Development*. 53(4), 25-39.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fullan, M. & Hargreaves, A. (1992). Teacher development and educational change. (ed. M. Fullan ve A. Hargreaves) *Teacher Development and Educational Change*. Falmer Press, London.
- Fullan, M. ve Pomfret, A. (1977). Research on curriculum and instruction implementation. *Review of Educational Research*. 47(1), 335-397
- Hall, G. ve Hord, S. (1987). *Change in schools: Facilitating the process*. State University of New York Press. Albany, NY.
- Hargreaves, A. (1988). Cultures of teaching. (ed. A. Hargreaves ve M. Fullan) *Understanding Teacher Development*. London, Cassell.
- Hargreaves, D.H. (1999). The knowledge-creating school. *British Journal of Educational Studies*, 47(2), 122-144.
- Levin, H.M. (1976). Educational Reform: Its Meaning? (ed. M. Carnoy ve H.M. Levin) *The Limits of Educational Reform*. New York: McKay.
- Kotter, J. P. (1996) *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Kruse, S.D. (1996). Collaboration efforts among teachers: Implications for school administrators. Paper presented at *the Annual Meeting of the University Council of Educational Administration*. Louisville, KY.
- Nespor, J. (1987). The role of beliefs in the practice of teaching. *Journal of Curriculum Studies*. 19 (4), 317 - 328.
- Ross, E., Ertmer, P. ve Johnson, T. (2001). Technology integration and innovative teaching practices: A staff development model for facilitating change. *Proceedings of the National Convention of Association for Educational Communications and Technology*. 24, 870-882.
- Yılmaz H. & Şahin, S. (2010). *Pre-service Teachers' Epistemological Beliefs and Their Conception of Teaching*. Manuscript submitted for publication.
- Zhao, Y., Pugh, K., Sheldon, S. ve Byers, J. (2002). Conditions for Classroom Technology Innovations. *Teachers College Record*, 104(3).

### SUMMARY

Use of technology is increasing in every area of today's world. In order to respond this demand, the establishment of technology infrastructure in Turkish schools has been implemented by the Ministry of National Education in Turkey. Although the implementation of technology infrastructure has reached the most of Turkish schools, inservice teacher training needs more attention to integrate technology in classes. In Turkey, the constructivist-based curriculum has been implemented in primary and secondary schools since 2005; however, most teachers still use traditional methods when they teach. With the implementation of the new curriculum, the change becomes inevitable. Therefore, there is a need to train teachers in the light of constructivism to have the newly created curriculum successful (Arslan, 2007).

According to research results, many teachers use technology to make a PowerPoint presentation, to surf on the web or to use email (Ertmer, 2005). Even though many teachers know how to use technology such as email, surfing the web, and PowerPoint presentation, most of them do not know how to apply technology to their class (Ertmer, 2005). Therefore, what teachers understand from technology and its use needs to be changed. However, human nature has often exhibited a negative attitude towards change and according to Nespor (1987) change is impossible without leaving the current beliefs. There is a link between change and innovation, according to Kotter (1996), the innovation is not possible without performing change (Kotter, 1996). Fullan and Pomfret (1977) assert that teacher development and innovation are linked with each other and in order to make any change in schools it is crucial to conduct teacher training.

In order to meet the need of teacher training focusing on technology integration, change, innovation, and constructivist-based instruction, Innovative Teacher

Program was initiated by the protocol signed between Microsoft and the Ministry of National Education in 2007. This protocol aims at supporting the opportunities for teachers to integrate technology into classes and to use contemporary teaching methods. Also, with the implementation of the protocol, the program assists teachers in how they share new ideas related to teaching, project-based instruction, collaborative studies among teachers.

The program is a voluntary basis for teachers. The scope of the program covers leadership issues, innovativeness, peer coaching techniques to integrate technology into classes. When teacher comes into the program, he or she becomes “innovative teacher” and after getting some training he or she becomes “coach” who is qualified to train peer teachers in where he or she teaches. In order to disseminate the program in Turkey, “waterfall method” is used.

The program consists of two stages. In the first stage, participants are provided with information about the concepts of change and innovation, as well as how to produce class projects using technology and creating collaborations among teachers and students. Later in the first stage, teachers are asked to create projects as a team according to the project formats already determined. Teachers for the program is chosen based on some criteria including teacher experience, regional distribution, and basic information technology knowledge and skills. Every year 200 teachers are chosen for the first stage courses which take place in the Inservice Teacher Training Institutes of the Ministry of National Education.

The participants of the second stage are teachers who took the first stage and their principal or vice principal. With this type participation, teachers are encouraged to work with school administrators and to get their support when they implement any activity in the school. Also, a school based teacher development program is encouraged in the second stage. Apart from these training programs, every year a project competition called “The Innovative Teachers Turkey Forum” is organized.

In order to evaluate the Innovative Teachers Program, a questionnaire which was developed by the Puget Sound Center for Teaching was used. In the questionnaire, there were five sections and 23 questions. These sections consist of questions related to demographic information, program objectives, implementation of peer coaching program, implementation of the second stage, and instructor respectively in the questionnaire. The original of the questionnaire was written in English. Therefore, it was translated into Turkish by experts. The questionnaire was sent to teachers who took the two stage trainings via email. This email contained a hyperlink for the questionnaire required to be clicked on by teachers to open the website.

122 out of 200 teachers responded the questionnaire. Majority of teachers gave positive feedback on the program. According to the analysis results, program met the objectives. Although some minor problem areas including training

places, program website were evident, and program length, most of teachers considered the program successful in general. According to these results, the Innovative Teachers Program may be considered as a model for future inservice teacher training programs.