



Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar
Year: 5 - Number: 15, p. 171-180, Spring 2021

Öğretmen Strateji Belgesi Hedeflerinin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi* *Evaluation of the Goals of Teacher Strategy Document According to Opinions of Teachers and Administrators*

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.904210>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
27.12.2020

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
27.03.2021

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
31.03.2021

Asya Studies

Eyüp Sultan Yüksel
Öğretmen / Milli Eğitim Bakanlığı,
İstanbul-Türkiye
incies4278@hotmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0001-9881-8983>

Dr. Fergül Denктаş
Öğretmen / Milli Eğitim Bakanlığı,
İstanbul-Türkiye
ferguldenktas@gmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0002-1475-4220>

*Bu araştırmanın bir bölümü "2. INES Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi"nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur

Öz

Bilimsel, teknolojik ve toplumsal gelişmelerin giderek hız kazandığı günümüzde, bir ülkenin kalkınabilmesi ve ilerleyebilmesi ülkenin sahip olduğu nitelikli insan gücüne bağlıdır. Nitelikli insan gücünü eğitmek ise yine nitelikli öğretmenler sayesinde. Diğer bir deyişle öğretmenlerin görevlerindeki başarılarıyla doğru orantılıdır. Çünkü eğitim sisteminin temelinde ve eğitim kurumlarının başında öğretmenler başrol oynamaktadır. 1739 sayılı Milli Temel Eğitim Kanunu'nun 43. Maddesinde öğretmenliğin "özel bir ihtisas mesleği" olduğu ifade edildikten sonra, "öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır" denilmektedir. Kanunda da belirtildiği üzere öğretmenlik uzmanlık mesleğidir. Bu uzmanlık hem alan bilgisinde, hem meslek bilgisinde hem de genel kültür olmak üzere üç alanda olmalıdır. Tabi bu uzmanlıklar gelişen ve değişen bilim ve teknolojiyle paralel gelişip değişmeli ve yenilenmelidir. Bu değişim ve gelişimin çok yönlü ve kalıcı olması için öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarından başlayarak istihdam edilen öğretmenlerin emekliliklerine kadar süren tüm aşamalar bütünsel ele alınarak değerlendirilmelidir. Bu amaçla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Bakanlık yetkilileri, diğer bakanlıklardan bürokratlar, üniversitelerden akademisyenler, milletvekilleri ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılımıyla 2017-2023 yılları arasında gerçekleştirilmesi planlanan eylemleri kapsayan "Öğretmen Strateji Belgesi" geliştirilmiştir. Öğretmen Strateji Belgesi'nde öğretmenlik mesleğine seçim ve istihdam, süregelen mesleki ve kişisel gelişim, mesleki algı ve mesleki statü konularında üç amaç ve bu amaçlara yönelik sekiz hedef bulunmaktadır. Bu hedeflerin sağlıklı yürütülebilmesi ve uygulanabilmesi için, öğretmen ve yöneticilerin görüşleri oldukça önemlidir. Bu nedenle bu araştırmada Öğretmen Strateji Belgesi'nin hedeflerinin uygulanacağı kesim olan öğretmenler ve eğitim işlerinin düzenli yürütmesini sağlayan yöneticilerin görüşlerini incelemek amaçlanmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 15 yönetici ve 32 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilerek, verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenler sekiz hedeften altısı hakkında olumlu, ikisi hakkında olumsuz görüş bildirirken, yöneticiler yedi hedef hakkında olumlu, bir hedef hakkında olumsuz görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin olumsuz görüşleri performans değerlendirme ve rotasyon hakkında iken, yöneticilerin olumsuz görüşleri okul yönetimindeki kararlara öğretmenlerin daha fazla yer alması hakkındadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen Strateji Belgesi, Performans Değerlendirme, Öğretmen, Yönetici, Mesleki Statü

Abstract

In today's world, where scientific, technological and social developments are gaining momentum, the development and progress of a country depends on the qualified manpower of the country. Training qualified manpower is again thanks to qualified teachers. In other words, it is directly proportional to the success of the teachers in their duties. Because teachers play a leading role at the foundation of the education system and at the head of educational institutions. After it is stated in the 43rd article of the National Basic Education Law numbered 1739 that teaching is "a special profession", it is stated that "preparation for the teaching profession is provided by general culture, special field education and pedagogical formation". As stated in the law, too, teaching is a profession. This specialization should be in three areas: in field knowledge, in professional knowledge and in general culture. Of course, these specializations should be developed and changed and renewed in parallel with the developing and changing science and technology. In order for this change and development to be versatile and permanent, all stages starting from higher education institutions that train teachers to the retirement of the employed teachers should be evaluated in a holistic manner. For this purpose, a "Teacher Strategy Document" was developed, which includes the actions planned to be carried out between 2017-2023, with the participation of the Ministry of National Education, Ministry officials, bureaucrats from other ministries, academicians from universities, parliamentarians and representatives of non-governmental organizations. In the Teacher Strategy Document, there are three goals and eight objectives in the fields of selection and employment for the teaching profession, ongoing professional and personal development, professional perception and professional status. The opinions of the teachers and administrators, who are the group to which the mentioned goals and objectives will be implemented, are very important in order for these goals to be carried out and implemented properly. For this reason, in this study, it is aimed to examine the opinions of the teachers, who are the segment where the objectives of the Teacher Strategy Document will be implemented, and the administrators who ensure the regular execution of educational affairs. Qualitative research method was used in this study. The working group of the research consists of 15 administrators and 32 teachers. The data of the research was obtained with a structured interview form and content analysis technique was applied in the analysis of the data. As a result of the study, teachers gave positive opinions about six of eight goals and negative opinions about two of them, while administrators gave positive opinions about seven goals and negative opinions about one goal. While the negative opinions of the teachers are about performance evaluation and rotation, the negative opinions of the administrators are about the more involvement of teachers in school management decisions.

Keywords: Teacher Strategy Document, Performance Evaluation, Teacher, Manager, Vocational Status

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Yüksel, E. S. ve Denктаş, F. (2021). Öğretmen Strateji Belgesi Hedeflerinin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 5(15), 171-180.

GİRİŞ

Her toplum ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel ve özellikle de eğitim alanında şartlarına uygun olarak gelişimini ve değişimini sağlamalı ve temellerini atmalıdır. Özellikle de eğitim dememizin sebebi eğitimin belirleyici, seçici ve etkileyici gücünün fazla olmasıdır. En maliyetli ve sonuçları etkileyici olan sistem eğer yanlış oluşturulur ve uygulanırsa diğer tüm sistemler de bundan olumsuz yönde etkilenir. Eğitim sisteminin doğruluğu, yanlışı, ihtiyaçlara cevap vermesi, geleceğe yönelik gelişmeye uygun olmasına bağlıdır (Saribaş ve Babadağ, 2015: 19). Günümüzdeki hızlı gelişmeler, toplumsal ve bireysel ihtiyaçlardaki değişimler, gelişmeler eğitiminin en önemli uygulayıcısı olan öğretmenlerimize yeni görev, sorumluluk ve yeterlilikler yüklemektedir. Çünkü eğitim etkinliklerinin merkezi olan eğitim süreçlerinde en etkili ve uygulayıcı olan öğretmenlerdir (Özcan, 2011: 19).

Öğretmen yetiştirme sorunu beraberinde eğitim sistemi sorununu da getirir. Ülkemizde öğretmen yetiştirme uygulamalarının geçmişi 150 yıllık olmasına rağmen eğitim bilimleri açısından konu ele alındığında günümüzdeki mevcut durumun yeterli seviyede olmadığı dikkat çekmektedir (Tekışık, 1986). Milli Eğitim Bakanlarından Avni Akyol'un 1991 yılında yurt içinde yaptığı gezilerde edindiği izlenimlerden biri öğretmenlerin "pedagojik formasyon" yetersizliğidir (Binbaşıoğlu, 2005: 204). Binbaşıoğlu (1995) öğretmen yetiştirme sorununa yönelik bir araştırma yapmış ve araştırmada öğretmen yetiştirme sorununa yasal dayanak, öğretmenin niteliği, eğitim fakültelerine öğrenci alımı, öğretim elemanlarının mesleki kişilikleri, eğitim fakültelerinin öğretim programları ve meslek dersleri, öğretmenlik uygulamaları ve staj gibi konulara öneriler getirmiştir (Binbaşıoğlu, 1995). Yaptığı araştırma da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kabul görmüş ve yayınlanmıştır. Ülkemizde öğretmen yetiştirme ile ilgili yeni reformlar yapılsa da mevcut öğretmenlerimizin eğitimiyle ilgili 2017 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları ve farklı bürokratlar ve kurumların destekleriyle "Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023 oluşturulmuştur.

Eğitimin de okulun da ruhu öğretmendir. Okulların ve eğitimin kalitesi uygulayıcıları olan öğretmenlerin kalitesi kadardır. Bu nedenle öğretmenlik mesleği bu kadar önemli ve zor bir meslektir. Öğretmenlik mesleği alan yazında; "Eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde bir uğraş alanıdır." şeklinde tanımlanmaktadır (Hacıoğlu&Alkan, 1997: 28). Alanyazında öğretmenlik mesleğinin sahip olması gereken niteliklere değinen tanımlar da bulunmaktadır. Örneğin Erden; öğretmenlerin bireysel özellikler bakımından, hoşgörülü, cesaretlendirici, sabırlı, anlayışlı, açık fikirli ve esnek, güdüleyici, esprili ve sevecen, öğrencilerini destekleyen ve başarı odaklı olmaları şeklinde tanımlamıştır (Erden, 2005: 39-41). Yaşar ise öğretmeni; öğrencileri ile sürekli etkileşimde bulunan, yaptığı davranışlar ile öğrencilerine yol gösteren ve örnek olan, eğitim programlarını amacına uygun uygulayan, öğrencilerde kalıcı öğrenmeler sağlamak için değişik yöntem ve teknikleri kullanan, öğrencilerin öğrenme sürecine aktif katılımını sağlamak için araç gereçleri ve öğrenme ortamını hazırlayan, yaptığı uygulama sonuçlarını izleyen ve değerlendiren kişi olarak tanımlamıştır (Yaşar, 2008: 181). Öğretmenlik mesleğindeki nitelikler, mesleki uzmanlık ve mesleki yeterlik alanında çok sayıda çalışma mevcuttur. Ulusal ve uluslararası düzeyde Alkan, Bursalıoğlu, Ertürk, Karagözoğlu, Seçkin ve Taymaz, Chamberlein, Overstreet, Prosser, Robinson, ve Walsh'ın çalışmaları dikkat çekmektedir (Hacıoğlu&Alkan, 1997: 28).

Nitelikli öğrenciler yetiştirmek için, nitelikli öğretmenler yetiştirmek önemlidir. Bu anlayış, "Öğretmen yetiştirme sistemi" (eğitim deneyimleri ve müfredat) ve "öğretmenlik deneyimi uygulamaları" ile Türkiye'de "öğretmen" kimliğinin yapısını oluşturmak açısından önemlidir (Ünal,2011). Öğretmen yetiştirme başlı başına bir süreçtir. Öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci alımından, eğitim sürecinden nitelikli yetiştirilmesinden, mezun olduktan sonra istihdamına kadar uzun ve hayat boyu devam eden bir süreçtir. Öğretmen kendini sürekli geliştirmelidir. Gelişen ve değişen çağa ayak uydurmalı, öğrencilerine yeni ve güncel bilgileri sunmalı, gelişen teknolojiyi kullanmalı, yeni nesli günümüz çağının şartlarına hazırlamalıdır (HÜEF, 2017).

Öğretmenlik mesleğinin mevcut durumunu, şartlarını, iyileştirme çalışmalarını, öğretmenlerin performanslarını, öğretmen yetiştirmeyi, istihdamı, mesleki gelişimlerini, aday öğretmenlik sürecini, mesleki seminerleri görüşmek amacıyla Millî Eğitim Bakanlığından yetkililer, diğer bakanlıklardan üst düzey yöneticiler, üniversitelerden öğretim üyeleri, milletvekilleri ve STK temsilcilerinin katılımıyla Millî Eğitim Bakanlığı tarafından "Ulusal Öğretmen Stratejisi Çalıştayı" düzenlenmiştir. Düzenlenen bu çalıştayda öğretmen yetiştirme, geliştirme ve istihdam süreçleriyle ilgili "öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi, öğretmen adaylarının seçimi ve istihdamı, adaylık ve uyum eğitimleri, öğretmenlikte kariyer

geliştirme ve ödüllendirme sistemi, öğretmenlik mesleğinin statüsü ve sürekli mesleki gelişim” olmak üzere altı temel bileşen belirlenmiş; bu bileşenlerle ilgili amaçlar ile bu amaçları gerçekleştirmeye yönelik hedef ve eylemlerin yer aldığı Öğretmen Strateji Belgesi oluşturulmuştur. Belgede ele alınan amaçlar ve bu amaçlara ilişkin hedefler Tablo 1’ de yer almaktadır (Öğretmen Strateji Belgesi, 2017).

Tablo 1. Öğretmen Strateji Belgesi Amaç ve Hedefleri

AMAÇ	HEDEF
1. Yüksek nitelikli iyi yetişmiş ve mesleğe uygun bireylerin öğretmen olarak istihdamını sağlamak	1.1. Hedef: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitimleri iyileştirmek
	1.2. Üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçmek
2. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini sürekli kılmak	2.1. Hedef: Öğretmenlerin gelişim ihtiyacını tespit için periyodik olarak yapılacak bir performans değerlendirme sistemini hayata geçirmek
	2.2. Hedef: Adaylık sürecinden itibaren öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerinin niteliğini arttırmak
3. Öğretmenlik mesleğine yönelik algıyı iyileştirmek ve mesleğin statüsünü güçlendirmek	3.1. Hedef: Öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirmek
	3.2. Öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirmek.
	3.3. Kurumlar ve Bölgeler arası farklılıklara göre iyileştirici tedbirler almak
	3.4. Hedef: Kariyer ve ödüllendirme sistemini geliştirmek

Yukarıda belirtilen hedef ve amaçların gerçekleştirilmesi için belgede 35 eylem maddesi yer almaktadır.

Bu araştırmada Öğretmen Strateji Belgesi’nde yer alan amaçlara uygun geliştirilen hedeflerin öğretmen ve yöneticilerin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Öğretmenlerin özümsemediği ve benimsemediği yeniliklerin başarılı olmadığı Öğretmen Strateji Belgesi’nde zaten ifade edilmektedir. Bu nedenle adını öğretmenden alan ve özellikle öğretmenlik mesleği ile ilgili olan Strateji Belgesi hakkında öğretmenlerin görüşleri ve okullarda eğitim hizmetlerinin sağlıklı yürütmesini sağlayacak yöneticilerin görüşleri önem arz etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Öğretmen Strateji Belgesi’nde yer alan hedeflere yönelik öğretmen ve yönetici görüşlerinin incelenmesidir. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranmıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin;

1. Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitimleri iyileştirme hedefine yönelik görüşleri nasıldır?
2. Üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçme hedefine yönelik görüşleri nasıldır?
3. Öğretmenlerin gelişim ihtiyacını tespit için periyodik olarak yapılacak bir performans değerlendirme sistemini hayata geçirme hedefine yönelik görüşleri nasıldır?
4. Adaylık sürecinden itibaren öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerinin niteliğini arttırma hedefine yönelik görüşleri nasıldır?
5. Öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirme hedefine yönelik görüşleri nasıldır?

6. Öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirme hedefine yönelik görüşleri nasıldır?
7. Kurumlar ve bölgeler arası farklılıklara göre iyileştirici tedbirler alma hedefine yönelik görüşleri nasıldır?
8. Kariyer ve ödüllendirme sistemini geliştirme hedefine yönelik görüşleri nasıldır?

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Derinlemesine anlama ve yorum yapma gibi özellikleri nedeniyle nitel araştırma desenleri, eğitim bilimleri alanındaki bilimsel çalışmalarda günümüzde yaygın olarak kullanılmaktadır. Çünkü nitel araştırma gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 39).

Bu çalışmada, ‘Öğretmen Strateji Belgesi’ hakkında öğretmen ve yöneticilerin görüşlerini çok yönlü incelenmeye çalışılmıştır. Mason’a göre nitel araştırma, araştırılan durumlarla ilişkili olarak verileri zengin, bağlamsal ve detaylı olarak sunmayı hedefler (Mason, 1996).

Çalışma Grubu

İstanbul İli Ümraniye ilçesinde görev yapan 15 yönetici ve 32 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır ve bu çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme yönteminde araştırmacı, araştırmada kullanacağı ölçütleri kendisi belirler ve hangi tür durumları hangi bireylerle çalışacağına karar verir (Yıldırım ve Şimşek, 2005:112). Ölçüt olarak araştırmacının görev yaptığı ilçe olması, öğretmenlerin aday eğitim sürecini tamamlamış olması ve yöneticilerin görev süresinin en az 3 yıl görev yapmış olması alınmıştır.

Tablo.2 Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	f		Yüzde		
	Öğretmenler	Yöneticiler	Öğretmenler	Yöneticiler	
Cinsiyet	Kadın	21	2	65,2	13,4
	Erkek	11	13	34,8	86,6
	Toplam	32	15	100	100
Yaş	25-29	3	0	9,4	0
	30-34	10	1	31,2	6,7
	35-39	14	2	43,8	13,3
	40-44	3	5	9,4	33,3
	45 ve üzeri	2	7	6,2	46,7
	Toplam	32	15	100	100

Çalışma grubundaki öğretmenlerin % 65,2 si (n=21) kadın, % 34,8’i (n=11) erkektir. Yöneticilerin % 13,4’ü (n=2) kadın, % 86,6’sı (n=13) erkektir. Öğretmenlerin % 9,4’ü (n=3) 25-29 yaş, % 31,2’si (n=10) 30-34 yaş, % 43,8’i (n=14); 35-39 yaş, % 9,4’ü (n=3) 40-44 yaş, % 6,2’si (n=2) ise 45 ve üzeri yaş aralığındadır. Yöneticilerin % 6,7’si (n=1) 30-34 yaş, % 13,3’ü (n=2); 35-39 yaş, % 33,3’ü (n=5) 40-44 yaş, % 46,7’si (n=7) ise 45 ve üzeri yaş aralığındadır.

Veri Toplama Araçları ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın veri toplama sürecinde görüşme tekniği kullanılmıştır. ‘‘Nitel görüşme, katılımcıların herhangi bir konu hakkındaki duygularını, motivasyonlarını, mantığını, bilgilerini, inançlarını ve düşüncelerini elde etmek üzere kullanılabildiği için derinlemesine görüşme olarak ifade edilebilir’’ (Johnson ve Christensen, 2014: 203).

Çalışmada, öğretmen ve yöneticilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla bu araştırma kapsamında geliştirilen ‘‘kişisel bilgi formu’’ kullanılmıştır. Nitel araştırmada veri toplama tekniği olarak sıklıkla görüşmenin farklı formlarından yararlanılmaktadır. Öğretmen ve yöneticilerin ‘‘Öğretmen Strateji Belgesi’’ hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yine araştırma kapsamında geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Veri toplama araçları 2017 yılında katılımcılara

uygulanmıştır. 2017 yılında araştırmaya başlarken etik kurul onayı alınmamıştır. Geriye dönük etik kurul onayı alınmadığı için bu araştırmanın etik kurul onayı bulunmamaktadır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken öncelikle “Öğretmen Strateji Belgesi” amaç ve hedefleri analiz edilmiş, öğretmen ve yönetici görüşlerine yönelik sorular hazırlanmıştır. Hazırlanan soruların işlerlik, dil ve anlatım ve amacına uygunluk açılarından kontrol edilmesi amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzmanların belirtmiş olduğu görüş ve düzenleme doğrultusunda yarı yapılandırılmış formun son şekli oluşturulmuştur. Görüşmeler, okul ortamında öğretmen ve yöneticilerle yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Araştırma sürecinde bireysel görüşmeler 45 ile 60 dakika arasında sürmüştür ve görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmanın verilerinin analiz edilmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından her temadaki veriler ses kaydı dinlenerek analiz edilmiştir. Her bir ifade yazılı doküman haline getirilmiştir. Katılımcıların kimliklerinin gizli tutulması amacıyla Ö1, Ö2, Y1, Y2 gibi kodlar kullanılmıştır. Görüşler olumlu olumsuz olarak iki temaya ayrılmış, frekans ve yüzde olarak tablolaştırılmıştır. Araştırma sürecinde güvenilirliği sağlamak için bağımsız bir araştırmacı tarafından veriler ayrıca analiz edilerek Miles & Huberman (1994)’ın kodlayıcılar arası tutarlılık formülüyle uzmanların uzlaşma oranları tespit edilmiş ve % 94 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlilik açısından % 90 ve üzeri güvenilirlik için yeterli görülmektedir.

BULGULAR

Bu bölümde öğretmen ve yöneticilerin Öğretmen Strateji Belgesi’nde yer alan hedeflere ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo.3 Öğretmen Strateji Belgesindeki Hedeflere Yönelik Öğretmen ve Yönetici Görüşleri

Hedefler	Öğretmenler				Yöneticiler			
	Olumlu		Olumsuz		Olumlu		Olumsuz	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Hedef 1.1	31	% 96,9	1	% 3,1	14	% 93,3	1	% 6,7
Hedef 1.2	30	% 93,8	2	% 6,2	14	% 93,3	1	% 6,7
Hedef 2.1	6	% 18,7	26	% 81,3	11	% 73,3	4	% 26,7
Hedef 2.2	23	% 71,9	9	% 28,1	13	% 86,7	2	% 13,3
Hedef 3.1	32	% 100	0	% 0	5	% 33,3	10	% 66,7
Hedef 3.2	32	% 100	0	% 0	15	% 100	0	% 0
Hedef 3.3	4	% 12,5	28	% 87,5	13	% 86,7	2	% 13,3
Hedef 3.4	24	% 75	8	% 25	12	% 80	3	% 20

Hedef 1.1 öğretmen yetiştirme kurumlarının sunmuş olduğu eğitim hizmetlerini iyileştirmeye yönelik bir hedeftir. Katılımcılara hedefe yönelik yapılacak eylemler aktarıldıktan sonra hedefe katılıp katılmadıkları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu hedefe yönelik öğretmenlerin (% 96,9) ve yöneticilerin (% 93,3) oldukça büyük bir çoğunluğu olumlu görüş bildirmişlerdir.

Hedef 1.1'e yönelik Ö7 "Kesinlikle öğretmen yetiştiren kurumların programlarını revize etmeleri gerekir. Nasıl biz öğretmen olarak yeni bilgileri öğrenmeye kendimizi geliştirmeye çalışıyorsak üniversitelerin de kendini geliştirmeleri gereklidir. Özellikle uygulama derslerinin sayısı arttırılmalıdır." şeklinde görüş bildirirken; Y34 ise "İdareci olarak az çok öğretmenlerin eğitim anlayışları ve performansları arasındaki farkı görebiliyoruz. Eski öğretmenlerimizle daha genç öğretmenlerimizin eğitim metotları arasında bayağı fark var. Bu da üniversitelerin eğitim şeklinin değişmesinden kaynaklı diye düşünüyorum. Farkı açıkça gören biri olarak kesinlikle bu hedefe katılıyorum." şeklinde görüşlerini bildirmişlerdir.

Hedef 1.2 üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçmeye yönelik bir hedeftir. Katılımcılara hedefe yönelik yapılacak eylemler aktarıldıktan sonra hedefe katılıp katılmadıkları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu hedefe yönelik öğretmenlerin (% 93,8) ve yöneticilerin (% 93,3) oldukça büyük bir çoğunluğu olumlu görüş bildirmişlerdir.

Hedef 1.2'ye yönelik Ö13 "Kesinlikle katılıyorum. Herkes öğretmenlik okuyabilir ama herkes öğretmenlik yapamaz bu nedenle kesinlikle bölüme girerken de atanırken de iyi eleme yapılmalıdır." şeklinde görüş bildirirken; Y25 ise "Çok doğru. Bazen ücretli öğretmen istemek zorunda kalıyoruz. Yeni mezun atanmamış öğretmenler geliyor. Daha ilk yıllarında bir bezginlik bir tükenmişlik yaşıyorlar. Öğretmen olmak meşakkatli ve fedakârlık isteyen bir meslek. Fakülteye başlarken de öğretmenliğe başlarken de iyi seçim yapılmalıdır. Sadece teste tabi tutulmamalıdır." şeklinde görüşlerini bildirmişlerdir.

Hedef 2.1 öğretmenlerin gelişim ihtiyacını tespit için periyodik olarak yapılacak bir performans değerlendirme sistemini hayata geçirmeye yönelik bir hedeftir. Katılımcılara hedefe yönelik yapılacak eylemler aktarıldıktan sonra hedefe katılıp katılmadıkları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu hedefe yönelik öğretmenlerin (% 81,3) büyük çoğunluğu olumsuz görüş bildirirken, yöneticilerin (% 73,3) büyük çoğunluğu olumlu görüş bildirmişlerdir.

Hedef 2.1'e yönelik Ö35 "Öğretmenlerin performans değerlendirilmesinden ziyade çalışma şartları, ücret, refah seviyesi konusunda çalışmalar yapılmalı bence. Sürekli baskı altında çalışmak öğretmenleri bezdirir. Zaten derslere hazırlanıp öğrencilerle özel olarak ilgileniyoruz, velilerle ayrı ilgileniyoruz, evrak yükü çok fazla, bir de kendimiz aman meslekten atılmayalım, kötü puan almayalım diye gerilirsek sürekli tedirgin oluruz." şeklinde olumsuz görüşünü dile getirirken; Ö42 ise "Kesinlikle katılıyorum. Öğretmen sürekli öğrenmeli kendini geliştirmelidir. Dört yılda sınava tabi tutulma yerine, öğretmenin okula kattıkları, projeleri, uygulamaları, yetiştirdiği öğrencilerin başarıları dikkate alınarak değerlendirme yapılırsa bence daha etkili olur." şeklinde olumlu görüşünü dile getirmiştir. Yöneticilerden Y11 "Öğretmenler atandıktan sonra özellikle devlet öğretmenleri eğer içinde de yoksa sadece işini yapıp çıkıp gidiyor. Öyle öğretmenlerle çalıştım ki çıkış zili çaldığında öğretmenin sınıftan inip, dolaptan ceketini çantasını alıp, bahçe kapısından çıkması maksimum iki dakika sürüyor. Okula, öğrenciye bir katkısı yok. Eğer bu performans değerlendirme sistemi gelirse herkes mecbur kalır üretmeye, çalışmaya. Kesinlikle uygulanmalı. Değerlendirme sınav şeklinde değil de performans değerlendirmesi şeklinde olabilir." şeklinde olumlu görüşünü belirtirken; Y49 "Öğretmenlerle çalışmak o kadar zor ki. Okulda alınan bir karara uymalarını sağlamak, zamanında uygulamak. Okulda yapılan herhangi bir proje, etkinlik, törene aktif katılımlarını sağlamak. Artık şey diyoruz aman dersini yapsın, velilerle sorun yaşamassın, öğrencilerine iyi davranssın. Sorunlar hep idareye geliyor çünkü. Yaşadığım sorunlar karşısında da soruşturma açtın diyelim. Çoğu zaman dosya kapanıyor uyarı bile almadan. O yüzden bu performans değerlendirmenin sağlıklı yürüyeceğini ve öğretmenlerin katılacağını sanmıyorum." şeklinde olumsuz görüşünü ifade etmiştir.

Hedef 2.2 adaylık sürecinden itibaren öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerinin niteliğini arttırmaya yönelik bir hedeftir. Katılımcılara hedefe yönelik yapılacak eylemler aktarıldıktan sonra hedefe katılıp katılmadıkları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu hedefe yönelik öğretmenlerin (% 71,9) çoğunluğu olumlu görüş bildirirken, yöneticilerin (% 86,7) büyük çoğunluğu olumlu görüş bildirmişlerdir.

Hedef 2.2'ye yönelik Ö37 "Aday öğretmenlerin eğitim süreçlerinin uzatılmasına kesinlikle katılıyorum. Çünkü çoğu öğretmen ilk yıllarında çok verimli oluyor. Öğretmen akademisi, seminerler

konusunda da özellikle öğretmenlerin mesleki gelişim adı altında her sene haziran ve eylül ayında yaptıkları dönemleri özellikle daha aktif değerlendirmeliler.” şeklinde olumlu görüşünü ifade ederken; Ö28 ise “Bunları uygulayabileceklerini sanmıyorum. Bundan dört sene önce seminere gitmek istedim. Yüksek lisans öğrencisiydim. Her şeyi cebimden karşıladığım yetmediği gibi ek dersim de kesildi. Ben bakanlık öğretmeni olarak oraya gitmişim temsil etmişim üstüne takdir de görmemişim. Öğretmen akademileri ilk başladı bayağı katılım oldu sonra gerisi gelmedi. Öğretmen eğitimi konusunda pek başarılı değiliz maalesef yapılabileceğini uygulanabileceğini düşünmüyorum.” şeklinde olumsuz görüşünü ifade etmiştir. Yöneticilerden Y21 de “Kesinlikle katılıyorum. Her sene programı yapılan mesleki gelişim seminerleri o kadar faydasız ki. Çağır üniversiteden hocaları topla öğretmenleri branş branş eğitimi ver. Atölyeler kur. Eğitimler düzenle. Ama katılımları zorunlu tut. Kes ek dersi katılmayanlardan. Sertifika ver katılanlara ödüllendir. Bak nasıl herkes geliyor. Aday öğretmenleri daha dikkatli takip et. İlk yıllar çok önemli alışmasın tembelliğe.” şeklinde olumlu görüşünü ifade etmiştir.

Hedef 3.1 öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirmeye yönelik bir hedeftir. Katılımcılara hedefe yönelik yapılacak eylemler aktarıldıktan sonra hedefe katılıp katılmadıkları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu hedefe yönelik öğretmenlerin (% 100) tamamı olumlu görüş bildirirken, yöneticilerin (% 66,7) büyük çoğunluğu olumsuz görüş bildirmişlerdir.

Hedef 3.1’e yönelik Ö9 “Kesinlikle uygulanması ve hayata geçirilmesi gereken bir hedef. Toplumda hiç değerimiz yok. Önceden eğitim tarihi derslerinden hatırlıyorum. Öğretmenlere yıldızlı rozet verilmiş. Sokakta öyle gezerlermiş önlerinde ceketlerini iliklerlermiş. Şimdi bırakın ceket iliklemeği öğretmen dövüyorlar. Hiç saygı kalmadı. Başta üst düzeydekilerin sonra da halkın saygısı olmalı. Toplumda yerimiz değişmeli.” şeklinde olumlu görüşünü belirtmiştir. Yöneticilerden Y28 “Öğretmenlerin statüsü kesinlikle değişmeli. Velilerden en ufak şeye şikâyet duymaktan bıktık. O veli şikâyet hakkından gelen saçma sapan şikâyetlere aklınız durur. Bunu yapacak olan yine yönetimdir, Bakanlıktır. Biz insan yetiştiriyoruz saygıyı hakediyoruz.” şeklinde olumlu görüşünü ifade ederken; Y12 “Öğretmen statüsünü kazanmalıdır evet doğru. Fakat yönetim işine bence çok katılmamalıdır. Yönetim herkesin yapabileceği bir şey değil. Öğretmene çok fazla katılım hakkı tanırsak iyice gevşer. O yüzden bu hedefe pek katılamayacağım.” şeklinde olumsuz görüşünü ifade etmiştir.

Hedef 3.2 öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirmeye yönelik bir hedeftir. Katılımcılara hedefe yönelik yapılacak eylemler aktarıldıktan sonra hedefe katılıp katılmadıkları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu hedefe yönelik hem öğretmenlerin (% 100) hem yöneticilerin (% 100) tamamı olumlu görüş bildirmişlerdir.

Hedef 3.2’ye yönelik Ö82 “Ne güzel olur. Keşke yapılsa, kesinlikle katılıyorum yapılmalı en kısa sürede. Şöyle çalışabileceğim yazıcımın, bilgisayarımın olduğu bir oda. Rahatsız edilmeden. İster yazılı hazırla, ister plan, ister proje üret. Harika bir hedef.” şeklinde olumlu görüşünü belirtirken; Y7 “Valla okullarda bazı alanlar özellikle bodrum katlar gereksiz dolduruluyor. O alanları değerlendirse, hedefteki gibi bir oda oluştursalar ne güzel olur. Boş derste oturuyor boş boş öğretmenler odasında. Gitsin oraya çalışsın, üretsın. Hem okula hem kendine katkısı olsun.” şeklinde olumlu görüşünü belirtmiştir.

Hedef 3.3 kurumlar ve bölgeler arası farklılıklara göre iyileştirici tedbirler almaya yönelik bir hedeftir. Katılımcılara hedefe yönelik yapılacak eylemler aktarıldıktan sonra hedefe katılıp katılmadıkları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu hedefe yönelik öğretmenlerin (% 87,5) büyük çoğunluğu olumsuz görüş bildirirken, yöneticilerin (% 86,7) büyük çoğunluğu olumlu görüşlerini belirtmişlerdir.

Hedef 3.3’e yönelik Ö23 “Valla ne yalan söyleyeyim bu hedefe katılmıyorum. Ben senelerce doğuda çalışmışım puanları almışım tam rahat edicem güzel evimin yakınında bir okula atanmışım, neymiş zorunlu rotasyon. Yeni atanları gönder ya da doğudakileri kendi içinde rotasyon yap. Kırsaldaki okulların şartlarını düzelt herkes istesin orada çalışmayı ama düzenini kurmuş öğretmene dokunma.” şeklinde olumsuz görüşünü belirtirken; Y52 “Şimdi bir okulda uzun yıllar çalışmış bir öğretmen artık kendini buranın sahibi gibi görüyor. Nasıl yöneticilere rotasyon varsa öğretmenlere de olmalı. Değişim iyidir. İl değiştirmesin ama ilçede değiştirsın mesela. Doğudakileri de kendi içinde değiştir ki her gelen bir şey katsın. Ama oradaki şartların iyileştirilmesi şart.” şeklinde olumlu görüşünü belirtmiştir.

Hedef 3.4 kariyer ve ödüllendirme sistemini geliştirmeye yönelik bir hedeftir. Katılımcılara hedefe yönelik yapılacak eylemler aktarıldıktan sonra hedefe katılıp katılmadıkları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu hedefe yönelik öğretmenlerin (% 75) çoğunluğu olumlu görüş bildirirken, yöneticilerin (% 80) büyük çoğunluğu olumlu görüşlerini belirtmişlerdir.

Hedef 3.4’e yönelik Ö75 “Kesinlikle katılıyorum. Uzman öğretmen unvanı olan öğretmenler kendilerini daha da iyi hissediyor ve ellerinden geleni yapıyorlar. Ödüllendirme kesinlikle işe yarıyor.”

şeklinde olumlu görüşünü ifade ederken; Ö29 “Kariyer basamaklarında yükselticem derken öğretmenleri etiketliyorsunuz. Bu sınıftaki öğrencileri tembeler-çalışkan-orta diye nitelendirmek gibi. Uzman öğretmen unvanı mesela nasıl yani benim meslekte 11. yılım ben uzman değil miyim? Uzman kime denir alanında bakın özellikle söylüyorum alanında yüksek lisans yapmış kişiye denir. Fizik öğretmeni gitmiş eğitim yönetimi hayır kusura bakma sen uzman değilsin. İngilizce öğretmeni gitmiş fen bilimleri alanında hayır sen de alanında uzman değilsin. Bunu bence değiştirmeliler. Kesinlikle katılmıyorum bu hedefe.” şeklinde olumsuz görüşünü ifade etmiştir. Yöneticilerden Y17 ise “Kesinlikle katılıyorum. Rekabet şart. Özendirme şart. Yoksa valla sadece derse giriyor öğretmenlerimiz. Kariyer yapacak, yükselecek ama karşılığını da görecek.” şeklinde olumlu görüşünü belirtmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin 2017-2023 Öğretmen Strateji Belgesi (2017)’nde yer alan sekiz hedefin ikisi hakkında olumsuz düşüncükleri görülürken, diğer altı hedefe olumlu baktıkları görülmüştür. Yöneticiler ise sekiz hedeften sadece birine olumsuz yaklaşmış diğer yedi hedefe ilişkin büyük oranda olumlu görüş bildirmişlerdir.

Öğretmenlerin olumlu baktıkları hedefler genellikle aday öğretmenlerin eğitimleri, yeni öğretmenlerin atanma, rotasyon konuları, üniversitelerin eğitim fakültelerinin programlarını revize etmeleri, daha çok uygulamalı ders ve staja yer vermeleri, öğretmenlik mesleğine seçme ve seçilme, atanma kriterleri gibi konulardadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile ilgili yapılan bir araştırmada öğretmenler; öğretmenlik mesleğine giriş, yetiştirme/yetiştirme ve istihdam koşullarının yetersizliğini, sürekli değiştirilmesi ve pedagojik yeterliliğin esas alınmamasını, mesleğe girişte merkezi sınav uygulamasını da meslekî gelişim engelleri olarak sıralamışlardır (Can, 2019). Bu araştırmada da öğretmenler özellikle aday öğretmen eğitimlerinin ve hizmet içi eğitimlerin revize edilmesini, mesleğe seçme ve seçilme, atanma kriterlerinin özelleştirilmesini, mesleğe ilk atamada mesleğe yönelik daha özel değerlendirme yapılması yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca Aydın (2018) çalışmasında hizmet içi eğitim çalışmalarının okulların ve öğretmenlerin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için öğretmenlerin meslekî gelişim aşamalarının dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir (Aydın, 2018: 2065).

Öğretmenlerin olumsuz görüş bildirdikleri iki hedef ise özellikle kendilerinin performans değerlendirmeleri, eğitimleri ve rotasyon konularıdır. Çakmak, Arıkan ve Kaçar’ın (2018) yaptığı araştırmada öğretmenlerin 2017-2023 Öğretmen Strateji Belgesi’nde yer alan eylem planlarına yönelik görüşleri incelenmiştir. Bu araştırma sonucunda da öğretmenlerin % 62,5’u dört yılda bir değerlendirmeye karşıt görüş bildirmişlerdir. Yine zorunlu performans sistemi eylem planına öğretmenlerin % 66,4’ü katılmadıklarını belirtmişlerdir (Çakmak, Arıkan ve Kaçar, 2018). Altun ve Memişoğlu (2008) tarafından yapılan çalışmada da performansa yönelik değerlendirmenin okulda birçok probleme yol açacağı yönünde sonuçlar yer almaktadır. Yine aynı çalışmada öğretmenler performans sistemine yönelik okulda öğretmen-veli-öğrenci çatışması yaşanacağı, okulda dinmeyen gergin bir ortam yaratacağı görüşündelerdir. Çakmak, Arıkan ve Kaçar (2018)’in yaptıkları çalışmada da öğretmenlerin çoğunluğu aday öğretmen yetiştirme sürecini onaylamaktadır ve devam ettirilmesini savunmaktadır. Bu da aday öğretmenlik sürecine ilişkin hedefe yönelik çıkan sonuçları destekler niteliktedir. Öğretmenler kendi eğitimleri konusunda özellikle mesleki seminer programlarının daha aktif olması, atölyeler, zorunlu seminerler olması yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenliğin ilk yıllarında daha verimli olunacağına da değinmişlerdir. Öğretmen akademilerinin zamanında çok iyi eğitim verdiğini daha çok alanda ve daha sık eğitimler düzenlenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Çakmak, Arıkan ve Kaçar’ın (2018) yaptıkları çalışmada da öğretmenler bilimsel ve teknolojik gelişime uyum sağlayabilmek için, eğitim alanında kendilerini geliştirebilmeleri amacıyla öğretmen akademilerinin kurulması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Yine öğretmenlerin bu görüşleri Korkmaz (2015: 62)’in yaptığı araştırmada hâlihazırda uygulanan denetim ve değerlendirme sisteminin, öğretmenlere öğretimin niteliğini geliştirmesi ve öğretmenlerin meslekî gelişimlerini sağlaması için yeterli yardımı sağlayamaması bulguları ile de desteklenmektedir.

Öğretmenlerin tamamının katıldığı hedeflerden birisi de ‘Öğretmenlik Mesleğinin Statüsü’ konusudur. Öğretmenlerimiz toplumda gereken değeri görmediklerini belirtirken özellikle öğretmene şiddet ve hakaret konusunda daha caydırıcı önlemler alınması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Çakmak, Arıkan ve Kaçar’ın (2018) çalışmasında da öğretmenlerin büyük çoğunluğu hukuki ve idari düzenlemelerin getirilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin tamamının katıldığı diğer hedef ise öğretmenlerin çalışmalarını kolaylaştırıcı ve bireysel çalışmalar yapabilmelerine imkân sağlayan fiziki alanlar oluşturmak ile ilgilidir. Hem öğretmenler hem de yöneticiler böyle bir alanın, çalışma odasının oluşturulması yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlere böyle bir ortam sağlanması, kendilerine özel bir alan oluşturulması ile motivasyonlarının artacağı söylenebilir. Drage (2010)'nin çalışmasında öğretmenleri mesleki gelişim konusunda motive eden etkenleri; okul idarecilerinin desteği, ödül sistemi, iş arkadaşlarının ve çevrenin desteği, içsel nedenler, bireysel gelişim ihtiyacı ile aile ve arkadaş teşviki olarak listelenmiştir (Akt: İlğan, 2013: 46).

Yöneticilerin olumlu baktıkları hedefler genellikle aday öğretmenlerin eğitimleri, yeni öğretmenlerin atanma, rotasyon konuları, üniversitelerin eğitim fakültelerinin programlarını revize etmeleri, daha çok uygulamalı ders ve staja yer vermeleri, öğretmenlik mesleğine seçme ve seçilme, atanma kriterleri gibi konulardadır. Olumsuz görüş bildirdikleri tek hedef öğretmenlik mesleğinin statüsünü geliştirmek amacıyla öğretmenlerin okul yönetimi süreçlerine daha fazla katılmaları, daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesi konusundadır. Yöneticiler öğretmenlerin okul yönetimine daha fazla karışırsa idari yetkilerinin işlerliği konusunda ve düzen, disiplin sağlama konularında zorluk yaşayacakları yönünde görüş bildirmişlerdir. Ancak ülke kalkınmasında eğitimin yeri düşünüldüğünde, eğitim sistemimizin güçlü olabilmesi ve işler olabilmesi için işin mutfak kısmında olan öğretmenlerimizin de yönetime katılmalarının ne denli gerekli olduğu unutulmamalıdır. Örgüt yönetiminin etkili ve verimli olabilmesi için alt kademe ile üst kademe arasında işbirliği yapılmalıdır.

Öğretmen görüşlerinin aksine yöneticiler öğretmenlerin mesleki gelişimleriyle ilgili çalışmaları ve rotasyonu onaylamaktadırlar. Yörük ve Günbayı (2014) rotasyona yönelik bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler tereddütte olsalar dahi rotasyona olumlu baktıkları, rotasyon ile kurumlara dinamizm geleceği, yaşanan problemlerin hem öğretmenler tarafından hem de yöneticiler tarafından yokmuş gibi algılanacağı görülmektedir. Yapılan birçok çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimlerin yetersiz ve katılımcı sayısının sınırlı sayıda olduğu, bu eğitimlerin uygulamalı değil de genellikle bilgi aktarma şeklinde gerçekleştirildiği görülmektedir (Aydoğan, 2002; Gökdere ve Çepni, 2004; Önen, Mertoğlu, Saka ve Gürdal, 2009; Can, 2016a; Can, 2016b). Oysa ki uygulamalı, atölye şeklinde ve zenginleştirilmiş mesleki eğitimler, çalıştaylar, seminer ya da kısa süreli kurs gibi daha aktif faaliyet şeklinde düzenlenebilir.

Sonuç olarak öğretmenlerin de yöneticilerin de Öğretmen Strateji Belgesi'nde yer alan hedeflere büyük ölçüde katıldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin özellikle katılmadıkları hedefler kendileriyle ilgili olan mesleki gelişim ve rotasyon konularıdır. Nitekim Can'ın (2016a:1430) araştırma bulgularında da öğretmenler; hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri yetersiz bulduklarını, mesleki kariyer gelişimlerine imkan sağlanmadığını, meslek standartlarının, özlük haklarının ve çalışma koşullarını yetersiz bulduklarını ve öğretmenlik mesleğinin toplumda itibar kaybettiğini belirtmişlerdir.

İdareciler ise özellikle öğretmenlerin gelişimi, eğitimi, istihdamı, rotasyonu gibi konularda büyük oranda onaylamış ve olumlu görüş bildirmişlerdir.

Bu sonuçların ışığında araştırmacılara, Milli Eğitim Bakanlığı'na ve Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı'na bazı öneriler geliştirilmiştir.

Öğretmen Strateji Belgesi'nde yer alan hedeflere başarıya ulaşması için öncelikle Eğitim Fakültelerinin uygulama derslerinin ders saatlerinin artırılması, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının azaltılması, uygulama derslerinin daha verimli hale gelmesi için okullardaki staj öğretmenlerinin de eğitim alması gerektiği önerilmektedir. Araştırmacılara strateji belgesinin hedef ve eylemlerinin daha derinlemesine incelenmesi, 2023'e kadar konulan hedef ve eylemlerin ne kadarına ulaşıp ulaşılmadığı konularında araştırma yapmaları önerilebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na öğretmen akademilerinin düzenlenmesi ve sayılarının artırılması, olumsuzlukların giderilmesi; mesleki seminer dönemlerinin daha verimli hale getirilmesi için atölye ve seminerlerin düzenlenmesi, aday öğretmen eğitimlerinin daha kapsamlı ve verimli hale gelmesi, öğretmene şiddet, hakaret suçlarının yaptırımlarının ağır hale getirilmesi, dezavantajlı bölgede görev yapan öğretmenlerin daha özverili ve uzun dönem çalışabilmeleri amacıyla maddi ve manevi şartların iyileştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Altun, S. A. ve Memişoğlu, S. P. (2008). Performans Değerlendirmesine İlişkin Öğretmen, Yönetici ve Müfettiş Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53(53),7-24.

- Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik Kariyer Evreleri ve Öğretmenlerin Meslekî Gelişimi. *International Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065.
- Aydoğan, İ. (2002). MEB İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Personel Geliştirmeye İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği), (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Doç. Dr. İnyet Pehlivan Aydın), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Binbaşoğlu, C. (1995). *Öğretmen Yetiştirme Açısından Türkiye'de Eğitim Bilimleri Tarihi Üzerinde Bir Araştırma*. İstanbul: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Binbaşoğlu, C. (2005). *Türk Eğitim Düşüncesi Tarihi: " Araştırmalar"; Eğitim Kavram ve Uygulamalarının Tarihsel Gelişimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Can, E. (2016a). Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinin Sorunları ve Çözüm Önerileri. *IIIrd International Eurasian Educational Research Congress* İçinde (s.1429-1431). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 31 Mayıs-3 Haziran 2016.
- Can, E. (2016b). Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Metaforlar. *8.Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi* İçinde (s.437-438). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 5-8 Mayıs 2016.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin Meslekî Gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal Of Qualitative Research In Education*, 7(4), 1618-1650.
- Çakmak, Z.; Arıkan, A. G. İ. ve Kaçar, D. Ö. T. (2018). Milli Eğitim Bakanlığının 2017-2023 Öğretmen Strateji Belgesinde Belirlediği Eylem Planlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *The Journal of Academic Social Science* 6(84), 451-463.
- Erden, M. (2005). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Gökdere, M. ve Çepni, S. (2004). Üstün Yetenekli Öğrencilerin Fen Öğretmenlerinin Hizmet İçi İhtiyaçlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma; Bilim Sanat Merkezi Örnekleme. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 1-14.
- HÜEF (Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi) (2017). *Türkiye'de Öğretmen Eğitimi ve İstihdamı: Mevcut Durum ve Öneriler*. Aralık 2017, Ankara http://www.egitim.hacettepe.edu.tr/belge/OgretmenEgitimi-istihdam_Raporu.pdf adresinden 11.12.2020 tarihinde erişildi.
- Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik Uygulamaları*, Ankara: Alkım Yayınları.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Meslekî Gelişim Faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 41-56. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/202279> adresinden 21.07.2020 tarihinde erişildi.
- Johnson, B. ve Christensen, L. (2014). *Eğitim Araştırmaları: Nicel, Nitel ve Karma Yaklaşımlar*, (Çeviren: Ed. Sb Demir) Ankara: Eğiten Kitap.
- Korkmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin Meslekî Gelişimlerinde Okul Yöneticileri ve Denetmenlerin Etkililiğinin İncelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi (INESJOURNAL)*, 2(4), 55-64.
- Mason, J. (1996). *Qualitative Researching*. London: Sage Publication.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An expanded Sourcebook*, (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Öğretmen Strateji Belgesi: 2017 - 2023 (2017). https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/26174415_Strateji_Belgesi_RG-Ylan-26.07.2017.pdf adresinden 21.07.2018 tarihinde erişildi.
- Önen, F.; Mertoğlu, H.; Saka, M. ve Gürdal, A. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlerin Öğretim Yöntem ve Tekniklerine İlişkin Bilgilerine Etkisi: Öpyep Örneği. *Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(10), 9-26.
- Özcan, M. (2011). *Bilgi Çağında Öğretmen Eğitimi, Nitelikleri ve Gücü Bir Reform Önerisi, Türk Eğitim Derneği İktisadi İşletmesi*, (1.Baskı). Ankara: Önka Kağıt Matbaa.
- Sarıbaş, S. ve Babadağ, G. (2015). Temel Eğitimin Temel Sorunları. *Ajeli - Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 3(1), 18-34. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ajeli/issue/1524/18724> adresinden 21.07.2018 tarihinde erişildi.
- Tekışık H. H. (1986). Türkiye'de Öğretmenlik Mesleği ve Sorunları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 11(116), 1-9.
- Ünal, I. L. (2011). Öğretmenliğe ve Öğretmen Yetiştirmeye İlişkin Ekonomi Politik Bir Çözümleme. (Ed. Aynal, S.). *Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme* İçinde (s. 3-23). Ankara: Pegem Akademi.
- Yaşar, Ş. (2008). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri. (Ed. Gültekin, M.). *Eğitim Bilimine Giriş* İçinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No:1825.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (5.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yörük, T. ve Günbayı, İ. (2014). Öğretmenlere Yönelik Uygulanması Planlanan Rotasyona İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 59-72.