

EĞİTİMDE ÖĞRETMEN VE DİĞER PERSONEL : YENİ PROFİL VE YENİ STATÜ *

Çev. : Doç. Dr. Cevat ALKAN ()**

GİRİŞ :

1. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, toplumların evrimsel gelişmesinin ortaya çıkardığı yeni gereksinimlere adapte olmak üzere geleneksel öğretmen rolünün gözden geçirilmeye, ıslaha ihtiyacı olduğu bugün ilke olarak yaygın biçimde kabul görmektedir. Bununla beraber, adaptasyon derecesi gelecek on - yıl içinde ya da benzer bir süre içinde eğitim alanında bir kriz durumunun oluşmasını önleyebilmeyi garanti edecek hızda görünmemektedir. Yavaş hareket eden bu adaptasyonun nedenlerinden biri yeniliğe karşı direnmedir. Psiko - sosyal ya da ekonomik düzenin bu direnişinin değişme gereksinimine olumsuz yönde büyük etkisi olurken konunun aynı derecede önemli bir yönü de kurumsal ya da yapısal ataletin ve yönetsel mekanizmanın yetersiz adaptasyonunun yarattığı darboğazdır.

2. Sorun yeni öğretme teknikleri ve içerik alanı ile sınırlı görünmemektedir; örneğin, tek tek disiplinlerin öğretme sistemlerinde görsel - işitsel teknikler gibi özel tür çağdaş tekniklerin uygulanması gibi; aksine, yeni rollere dayalı yeni sistemlerin evrimine yolaçacak öğretme gereçlerinin programlanması, üretimi ve uygulanması, değerlendirme vb. gibi bir düzine yeni uzmanlıkların olu-

(*) UNESCO tarafından 27 Ağustos - 4 Eylül 1975 tarihinde Geneva'da düzenlenen, Uluslararası Eğitim Konferansı için Yöntemler, Ortamlar ve Teknikler Bölümü ile Eğitim Personeli Yetiştirme Bölümünün ortaklaşa hazırladıkları dökümanın İngilizce orijinalinden özet çeviridir.

(**) Eğitim Programları ve Öğretim Bölümü, Eğitim Teknolojisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

şumuna bağlı görünmektedir. Ortak organizasyonel gösterge eğitim alanında yeni iş bölümünden kaynaklanan görevlerin çeşitlenmesidir. Bu tür bir evrimsel süreç için yönetsel engeller, bir benzetme ile, yasal yetersizlik olarak adlandırılabilir, mevcut kuralların, işleyişin, mesleki statünün, öğretmenin hizmet - öncesi ve sürekli eğitiminde ilerici değişiklikleri içerecek, okullara yeni eğitsel rollerde birçok eğitici personel tipinin ilavesiyle öğretmen ekiplerinin oluşturulmasını mümkün kılacak, meslek alanındaki engelleri ortadan kaldıracak ve yeni olanaklar yaratacak girişimler konusundaki başarısızlık ya da yetersizliklerdir.

3. Bu incelemenin konusu, güçlüklerin görüldüğü alanlara dikkati çekmektir. Özellikle :

öğretmen eğitimi ile onlar için öngörülen yeni roller arası tutarlık ile ilgili bir konu olan öğretmenlik sertifikalarının değerlendirme işlemleriyle yeni roller arası tutarlık sorunları;

eğitimde diğer uzmanlık alanlarının yer alması durumunda benzer bir soru da bunların belirlenmesi ve kategorilendirilmesi ve öğretmene kıyasla sayılarının tahmin edilmesi konusunun ortaya çıkmasıdır.

Genel olarak denilebilir ki sözü edilen iş bölümünün gereksinim gösterdiği yeni roller için öğretmen eğitimi yetersizdir; aynı biçimde mesleğe girişte yeterlilikleri değerlendirecek yöntemlerin yetersizliği; örneğin, sınavlar, geçici çalıştırma dönemi (stajyer - memuriyet), sertifika ve benzeri gibi diğer meslek alanlarında ve uzmanlıklarda görülen problemler vardır.

KURUMSAL ENGELLER :

4. **Mevcut sistemin geleneksel meslek yapısı.** Yukarıda değinilen yönetim mekanizmasındaki adaptasyon eksikliğinin kaynağı, gerekli işlevsel çözümleri etkisiz duruma düşüren mevcut sistemin yapısıdır. Mevcut eğitim sistemleri, şu ya da bu biçimde oldukça becerili ve katı bir hiyerarşi içinde işleyen, ve eğitsel görevlere göre değil de farklı ders konularına göre ihtisaslaşmayı esas alan, geleneksel meslekler gibi ya da küçük esnaf ve sanatkar türü bir meslek yapısındadır. Bu nedenle, okul birbirinden bağımsız, öğret-

men ve öğrenci için mutlak bir performans hakimiyetinin yer aldığı, yatay yönde bir seri kapalı ünitelerden ibarettir. Bu tür bir sistemi açık duruma getirme gereksinimi takdir edilmekte ve bu gereksinim karşılıklı olarak bağımlı personel ve materyal kullanımını rasyonalize edecek bir sistem oluşturma şeklinde anlaşılmaktadır.

5. **İşlevsel çözümler engellenmekte.** Mevcut yapı, eğitim görevlerinin çeşitlendirilmesi ve okul içinde ve okullar arasında, örneğin, eğitim merkezleri, materyal üretim merkezleri gibi, diğer kuruluşlar arasında personelin rasyonel dağıtımına dayalı bir işbölümü tesisi konusunda pasif direnişle karşı karşıyadır. Genellikle hemen tüm okul personeli öğretmenlerden ibarettir; ki bunun anlamı birçok eğitsel olmayan görevin örneğin, sekreteriik, yönetim, dökümantasyon vb. gibi öğretmenler tarafından yapılmakta olduğu şeklindedir. Öğretmenlerin eğitimleri onların birçoğunu bu tür yapıyı devam ettirme durumuna sokmaktadır.

6. **Yeniliğe karşı ön - yargı.** Öğretmen, bir yenilik rolü içinde işlevsel olmayı düşünürken, kurumsal atalet, hizmet - öncesi ve süreklili eğitimdeki yetersizlikleriyle birlikte bu rolü sınırlamakta ve şu konularda görülen yeniden düzenleme yönünde cereyan eden yenilikleri engelleyici etkide bulunmaktadır :

yeni teknolojilerin etkisi altında öğretme tekniklerindeki değişim süreçlerinde örneğin, görsel - işitsel araçlarla öğretim, programlı öğrenme, benzeşim modelleri, bilgisayarlar. vb.

öğretmene dayalı, öğretim planlarına dayalı, analitik tür öğretilmeden öğrenciye dayalı, sentezci öğrenme süreçlerine - daha çok öğrenciyi kendi genel düşünme yöntemini kendisinin düzenlemesine imkan verecek olan çağdaş bilginin yorumlamaya müsait tabiatı ile başa çıkabilecek şekilde öğrenciyi yetiştirmek üzere yapılan değişiklikler; örneğin, öğrenci düzgün ya da uygun bilgi öğrenmez fakat düşünme yöntemini öğrenir;

mevcut, duyarlı olmayan ve salt değerlendirme yöntemini, belirli bir konu ya da disiplinde ihtisaslaşma derecesi ile değiştirme ve bununla be-

raber, eğitimsel yeterlilikle — yeni role ve işlev türlerinde işe koşulan — ilgili daha duyarlı bir ek değerlendirme yöntemini işe koşma.

YENİ PROFİL/HİZMETÖNCESİ VE SÜREKLİ EĞİTİM, AKREDİTE VE SERTİFİKA : ÖĞRETMENLER

7. **Akredite ve sertifika.** Genellikle akredite işlemleri eğitim programlarının geleneksel görevlere göre değerlendirilmesi şeklinde olmakta; fakat yeni rollere göre yetersiz kalmaktadır, ve bireylerin sertifikalandırılması ise onun mevcut hiyerarşik yapıda yerini tayin etmek için yapılmaktadır :

Birçok ülkede, resmi makamların öğretmenlik hakkını tanımaları öğretmen adayının öğrenim gördüğü kurumun ya da üniversitenin mezuniyet sınavlarını başarması ile otomatik olarak gerçekleşmektedir.

Bazı ülkelerde, bu hakkı tanıma ilave olarak değişik sürelerde geçici olarak görevlendirme (stajyerlik), sonunda bir jürinin değerlendirmesi ya da diğer bir sınavın yer aldığı ya da almadığı bir deneme dönemi;

Fakat hiç bir durumda yeni roller için kabiliyeti belirleme ile ilgili herhangi bir yöntem uygulanmamaktadır. Örneğin, yeniliğe dönük bir okul için gerekli bir kabiliyeti belirleme gibi.

Mezuniyet sınavları maksada uygun değildir. Gerçek öğretme ortamında öğretme yeteneği olmayan fakat öğretmenlik için uygun olduğu sertifika ile belgelenmiş bir öğretmenin durumu dikkate alındığında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle mezuniyet sınavlarından önce, tercihan çok önce bir aşamada, öğretmen adayının gerekli kabiliyete sahip olmadığını saptayacak bir yöntem gereksinim vardır. Fakat durum göstermektedir ki, sertifika yenilikçi roller için uygun bir değerlendirme ölçütü içermemektedir. Stajyerlik döneminin düzeninin ıslahı şunları gerektirebilir :

stajyerlik süresinde öngörülen görevlerin açıkça belirlenmesi, çeşitli uzmanlarca yardım ve değer-

lendirme olanağı sağlama, ayrıca önceden değerlendirme ölçütleri; örneğin, yazılı sınav, bir jüri karşısına çıkma gibi değerlendirmelerle, sertifika mezuniyet sınavları sonuçlarının sentezi.

Belirli bir taramadaki bulgulara göre stajerliğin birinci yılı sonunda :

stajyerlerin % 25'i hizmet içi seminerlerini duymamışlardır; % 33'ü yerel eğitim otoriteleri, müfettişler ya da uzman yardımcılarla karşılaşmamışlardır; % 40'ı okulunda bir müfettiş tarafından ziyaret edilmemişlerdir; % 66'sı kendilerinin kimin tarafından ve nasıl değerlendirildiklerini bilmemektedirler.

8. **Hizmet - içi eğitim.** Öğretmenlerin meslekteki gelişmeleri sürekli izleyebilmeleri amacıyla yürütülen hizmet - içi eğitimin önemi ilke olarak her yerde kabul edilmektedir; fakat uygulamada sadece birkaç ülkede bu alanda universal, özel ve geçerli bir yönetsel ve mali örgütlenme görülmektedir. Ekseri ülke bir tür olanak sağlamıştır; fakat yaygın yetersizlik, gelişigüzel ve sistem yoksuludur :

henüz merkezi politikayı ya da stratejiyi oluşturan bir sisteme yerel uygulamayı birleştirmiş bir uygun mekanizma geliştirilememiştir;

ayrıca, birçok kurum politikayla ilgilidir; örneğin, yerel, bölgesel ve merkezi otoriteler, öğretmen yetiştiren kurumlar, öğretmen örgütleri, üniversiteler;

nihayet hizmet sunma düzenleri, bir günlük basit periyodik kurslardan, bir iki ya da üç haftalık yoğun kurslara ve altı haftalık, üç aylık, bir yıllık ve hatta daha uzun süreli uzun kurslara kadar çok çeşitlidir;

Derslerin (kursların) içeriği kapsam olarak ekseriyetle çok fazla geneldir;

öğretmen kitlesinin yetersiz bir yüzdesine ulaşılmaktadır; bazı yerlerde yüzde on'un altındadır;

hizmet - içi eğitiminde yenilikçi deneyimler «yar-

dımcı - reserve» olanaklarının yetersizliğinden zarar görmektedir, yaygınlaştırılamamaktadır; örneğin, bir okul sisteminde tecrübeli bir öğretmen tarafından yönetilen basit haftalık «bir okul günü», ya da «organize - gün» için öğretmen normal görevlerinden izinli sayılmada güçlüklerle karşılaşmakta çünkü yöneticiler, yerine bakacak birisine ücret ödemede isteksizdirler. Sorun kapsam olarak, hizmet içi kurslarının haftaları ya da ayları içerdiğinde ya da bu tür kurslara katılma öğretmene bir hak olarak görülmeğe başladığında büyük boyutlara ulaşmaktadır. Bu nedenle, gerekli ve yeterli sayıda «yardımcılık» kadroları sağlamak, öğretmenlere kurslara katılma izni vermek ve geçici olarak onların görevini yapacak yedek öğretmeni görevlendirebilmek için önemli temel bir konu olmaktadır.

9. Bazı temel sorunlar hizmet - içi eğitim planlarının geliştirilmesine engel olmaktadır.

Hizmet - içi eğitimin zorunlu mu yoksa gönüllü mü olması hususu yönetsel adaptasyonları gerektirir; örneğin, öğretmenin yerine istihdam edilecek yedekler (yardımcı - rezervi) için bütçe olanakları ve öğretmen için hizmet - içi eğitim kurslarında bulunduğu sürece ücret ve hizmet durumunun tamamen teminat altına alınması gibi.

Halihazır hizmet - içi eğitiminde öğretmen ve öğretmen yardımcılarının kalifikasyonlarının ve yeterliliklerinin arttırıldığı yönünde bir anlayış vardır fakat, ücret dereceleri ve terfi olanakları paralel olarak ve uygun artışlar ve hiyerarşik kademede yukarı yükseliş hareketi sağlamaz ve sadece yıllara bağlı olarak katı biçimde kalırsa yönetsel çelişki yaratılmış olur. Fakat gerçek durumda, birçok ülke bunun getireceği mali yükü karşılamayı çok güç bulacaktır.

10. Yönetsel adaptasyonu yapamamanın yarattığı güçlüklerle örnekler.

Mevcut işleyiş, yenilikçi rollerde diğer öğretmenleri eğitmekte olan öğretmenlerin rollerinin önemli durumunu dikkate almakta

başarısızdır; ve gereksinim duyulan kalifikasyonları formüle etmemektedir. Bu nedenle görev için uygun biçimde değerlendirilmiş öğretmen eksikliği vardır.

Öğretmen istihdamını tayin eden mevcut işleyişin katılığı, öğretmen ekipleri oluşturmayı engellemektedir.

Aynı işleyiş katılığı nedeniyle yenilikçi deneyler gerekli olan esnekliği bulmada okul bir deney ya da pilot uygulama olarak kabul edilip birçok sorundan uzak tutulmadıkça başarısızdır.

Yenilikçi deneylere verilen yönetsel ve mali destek ekseriya çok kısa süre için verilmektedir; örneğin, yıllık ve deneyin geleceği konusunda parasal ve araçla ilgili taahhütlerin ne düzeyde olacağı konusunda sürekli bir belirsizlik içinde.

Yeni yöntemleri geleneksel sınav sistemlerinin düzeltilmesi gereken aşırı talepleri ile harmonize etmek güçtür.

Eğitim, öğretmenin işini rasyonalize etme ve fazla deneyler için teşvik edici olanaklar sağlama yerine yükünü arttırma yönündedir. Çok fazla rutin iş vardır, fakat sadece birkaç ülke idari, teknik, ve çeşitli yardım sağlayan «yardımcı öğretmenler» konusunda deneme yapmaya yer vermektedir.

Hatta öğretmen katı çalışma programından ve diğer görevlerinden serbest bırakılsa dahi, zamanının yenilikçi deneylerde kullanılmasını tayin edecek bir kural yoktur; çünkü, o okuttuğu ders saatlerine göre teftiş görmekte ve terfi ettirilmekte ve ücret almaktadır, sınıf dışındaki çalışma ve yenilik çalışmalarındaki zamana göre değil.

11. Gereksinim sanayii ve ticari kurumlardaki çağdaş 'yönetim'e eşit olduğu halde mevcut eğitim yönetimi, hiyerarşik-bürokratik amaçlara dönük yöntemleri ve mali sistemleri yüzünden zorunlu yapısal değişiklikleri güçleştirmektedir. Örneğin, kurumlararası işbirliğinde, kuruluşların özerkliği, belirli bir fondaki kaynakların ulusal ya da bölgesel bütçelerden aşağı yönde hareketinde ademi merkezîyetçi yönetim ve özgürlük, kabul edilmiş sınırlar içinde kendi eğitim programlarını geliştirme gibi hususlar halen birçok ülkede çok yetersizdir.

12. Bu engelle ilgili olarak pilot deneylerin değerlendirilmesi ve bulguların dağıtımı hemen hemen yok gibidir. Bu durum, öğret-

menlerin yeni gelişmelerden uzak kalmaları yanında, yeni öğrenme sistemlerine daha açık seçiklik ve farklı bir çerçeve kazandırma süreçlerini de engeller. Ciddi yönetsel dezavantaj : girdilerle (personel, gereç, mali olanak vb.) ilgili akıllı projeksiyonlar ve maliyet - yarar analizi sonuçları belli olmadan belirtilen eğilimlerin devam etmesidir. Bazı adaptasyonsuzluklar, kuşkusuz bölük pörçük ya da geçici nitelikte, ya da kısa vadeli sonuçlar yönünden çözümlenebilir ancak eğitimde yönetim reformu yönünü tayin eden ulusal planların ikna edici görünümü, sadece düşünülen yeni eğitim sistemlerinin alt sistemlerinin (eğitsel, lojistik, ticari) deneysel olarak ortaya konan sonuçlarının değerlendirilmesi üzerine inşa edilebilir.

DİĞER EĞİTİCİ PERSONEL VE UZMANLAR : MESLEĞE GİRİŞ VE EĞİTİM

13. Genel olarak ve halen, bu alanların normal işleyişinde yetersizliğe kendi durumunun kanıt oluşturduğu «terminoloji» de hızlı çoğalma ve dağımlık hüküm sürmektedir. Aşağıdaki listede sıralanan başlıklar halen geçerli olan sübjektifliği, gelişigüzelliği ve hatta ani değişimleri yeterince açıklamaktadır :

- | | |
|--|--------------------------------|
| . Öğretim Yardımcısı | . Eğitim Programcısı |
| . Eğitim Yardımcısı | . Rehber Psikolog |
| . Teknik Yardımcı | . Psiko - Sosyolog |
| . Okuma - yazma Öğreticisi | . Eğitim Danışmanı |
| . Öncü - rehber | . Teknik Eğitim Danışmanı |
| . Eğitimci rehber - öncü | . Grup Koordinatörü |
| . Yetiştirme rehberi - öncü | . Eğitim Koordinatörü |
| . Teknik rehber - öncü | . Koordinatör |
| . Yetiştirme - öğretim -
stajlar yöneticisi | . Kırsal Eğitimci |
| . Eğitim Yöneticisi | . Uzaktan Öğretimle Tarım Eğt. |
| . Yetiştirici | . Değerlendirmeci |
| . Periyodik Yönetici | . Eğitim İşletmecisi |
| | . Okutman |

- | | |
|---------------------------------------|---|
| . Öğretim Araçları Yapımcısı | . Monitör - Belletici |
| . Görsel - İşitsel Ortamlar Eğiticisi | . Mikro Öğretim |
| . Gör - İşit araç üreticisi | . Okul Yönelme Rehberi |
| . Program yapım ve yöneticisi | . Sosyolog |
| . Eğitim Radyo ve Televizyonu | . Sosyal Danışman |
| . Programcı | . Görsel - İşitsel, İçerik, yetiştirme ve ortamlar uzmanı |
| | . Eğitim Teknolojisti |
| | . Psiko - Pedagog |

14. Eğitimde, bu diğer hizmet alanlarının ahenkli olarak birarada olması ya da görülen öğrenim ve bunların akredite edilmesi ve sertifika ile değerlendirilmesi arasındaki tutarlılık, eğitim programlarının akredite edilmesinde ve bireylerin sertifika ile belgelenmesindeki temel ilkelerin olmaması güçlükler yaratmaktadır. Bu nedenle aşağıda değinilen hususları içeren bir referans çerçevesine ya da gerekçeye sahip olma temel bir ihtiyaç olarak kendisini hissettirmektedir :

sonuç itibariyle geçerli bir kısa liste meydana getirmek üzere tüm betimsel terimlerin geniş bir dökümünü ve sayımını yapmak;

gruplar ve uzmanlıklar arası ilişkilerin sınıflandırılması ile birlikte, herbir uzmanlık alanına ilişkin özel becerilerin, yeterliklerin ve kapasitelerin tanımına dayalı mantıklı ve sağlıklı bir sınıflandırma. Bundan sonra bir uzmanlığın bilgi alanını tesis etmek ve bu bilgi ile ne yapılacağını açıkça ortaya koymak, bunun gerçekleştirilmesinde ne gibi engellerle karşılaşacağını tahmin etmek güç değildir.

15. Böyle bir incelemenin metodolojisi, işlevlerin tanımını ve şu sorumluluk alanlarını tesis için mevcut ve tasarlanan yapılar içindeki hiyerarşiyi hedef alabilir :

eğitim programları için politika çerçeveleri
 eğitim programları yöneticileri
 özel alanlarda öğretmenler
 eğitim araçlarında uzmanlar
 danışman uzmanlar

16. Örneğin eğitim iletişimde ve teknolojisinde şu düşünülebilir :

üç sorumluluk alanı : ortam yönetimi
 ortam geliştirme
 öğretim programı geliştirme

üç 'görev karmaşıklığı' düzeyi : giriş düzeyi, özel sorumluluk ve öğretim görevi ile birlikte orta düzey, bir demet görev sorumluluğunu içeren ileri düzey, geniş süreçler yaklaşımı, genel çözümler ve gayeler için sorumluluklar içeren ileri düzey.

17. Yeni eğitim sistemleriyle ilgili olarak mesleki profillerin tesisi konusu her bir sorumluluk ve karar alanındaki her «görev karmaşıklık düzeyi» için açıkça belirlenmiş görevler ve yeterlikler listelerine dayalı olarak ele alınabilir. Bu profiller hizmetöncesi ve hizmetiçi eğitim programlarının akreditelendirilmesi için gerekli kalifikasyonların belirlenmesinde ve öğreniminin tamamlanması üzerine öğrencinin sertifika ile belgelenmesine hizmet eder.

18. Bu eğitimde diğer personelle ilgili sistemleştirme ekseri ülkede henüz çözümlenmiş değildir ve sonuç olarak, mevcut haliyle bunlar eğitimin yapısında yer aldığı anda belirli tutarsızlıklar baş göstermektedir. Bu durum bazı örnekler üzerinde durularak açıklanabilir :

öğretmen yardımcılar. Ekseri ülkede bunların belirlenmiş statüleri yoktur. 1965'lere kadar uzanan sayısal genişleme döneminde yeterli kalifikasyona sahip olmamalarına rağmen öğretmen olarak iş görmüşlerdir; fakat bunların tam olarak öğretmen kabul edilemeyeceği fikri benimsenmektedir. Yetkililer henüz bu yardımcılar için gerekli kalifikasyonları formüle etmemişler (genellikle diploma ya da dereceye sahip fakat öğretmenlik formasyonu ya az ya

da hiç yok) ya da bunların hizmet durumlarını ve asillik koşullarını belirlememişlerdir. Bunların sosyolojik orijinlerinin tesisi ve mesleki geleceklerini içeren mesleki statü ya da istihdam biçimini geliştirme konusunda önlemler almak gereklidir; çünkü bunlar, öğretme tecrübesine sahip olmalarından dolayı öğretmen olarak kabul edilmeleri yönündeki isteklerine, kalifiye öğretmenlerin karşı koymaları ve düşük ücret almaları gibi nedenlerle ihtilaf konusu olmaktadır. Diğer taraftan bunlar, öğretmenlerin sınıfta en yakın işbirliği yaptıkları kimseler olmaları nedeniyle öğretmenler, psikolojik direniş yönünden, bunlara diğer uzmanlara kıyasla daha fazla güven duymaktadırlar.

Aşağıdaki alanlarda özel kalifikasyona sahip öğretmenler :
konuşma özürlü çocuklar;

suçlu çocuklar; bakım kurumları çoğunlukla hapishanelerdir, çok nadir olarak eğitsel oryantasyonlu ve suçlulara ilgilenecek personeli yetersizdir;

normal programdan öğrenemeyen geri ya da yeteneksiz çocuklar;

profil özel eğitimi gerektirmekte, özellikle öğrenme sorunu yönünden, fakat bu tür eğitici kadro hemen hemen yok gibidir ve okulda özel eğitim (ekseriyetle normal öğretmenlik görevi için kalifikasyonu yeterli olmayan, yetersiz öğretmenler elinde), okullara uzman öğretmen temini ve öncelikler açısından hızla yetersiz duruma düşmektedir.

Okul psikoloğu. Bazı ülkelerde bu eleman bir grup okul için görevlendirilmiş yüksek düzeyli meslek dışı bir elemandır; fakat uygulamada danışmanlıktan çok değerlendirme işi ile meşguldür. Problem ya da güç çocuklar için bunun önemi henüz anlaşılmaktadır.

Öğretmen eğitimi danışmanı. Birçok model denenmekte fakat başarı oldukça sınırlıdır. Öğretmen olarak tecrübeliliğin dışında, genel anlamda gerekli kalifikasyon oldukça siliik biçimde dikkate alınmakta ve belirtiler tecrübeli öğretmenle aday-öğretmen arası ilişkilerin danışma olarak çok fazla ikili düzeyde olduğu yönündedir.

Kırsal alan öğretmeni. Özellikle, çoğunluğu tarımsal nüfuslu olan gelişmekteki ülkelerde önemlidir; sadece hizmet öncesi eğitim-

le yeterli düzeyde yetiştirilememektedir. Başta gelen sorunu tecrit edilmiş olma olmasına rağmen yüksek düzeyde iletişim kabiliyeti-ne sahip olması istenmektedir. Birkaç istisnası dışında özel olarak kırsal alan öğretmenleri için desenlenmiş hizmet içi eğitim programları konusunda fazla birşey yapılmamaktadır. Uzmanlaşmış kurumda mesleki eğitim ve sürekli hizmet içi yetiştirme yanında oryantasyon ve gerçek tarım işini içeren pilot projeler düşünülmektedir.

Hükümetlerin, özellikle kırsal alanlarda öğretimde televizyonu kullanma eğiliminde olduğu durumlarda yönetsel ve mali mülahazalar çok boyutlu deneyleri teşvik etme eğilimindedirler. Bu durumda kırsal alan öğretmenin aynı zamanda öncü olarak iş görmesi istenir; fakat bu durumlarda yönetsel kurallar genellikle mesleki geleceği ve istihdamda istikrarı temin edebilmede yeterince esnek değildir.

Eğitim teknolojisi uzmanı. Bunlar istihdam konusunda : tasarım, üretim, tüm eğitim ortamlarını geliştirme, eğitim fakülteleri, özel öğretim uygulamaları, öğretmen eğitimi danışmanlığı ve denetimi, animasyon, hizmetiçi eğitim kurumları, deneme okulları, özel araştırma örgütleri, özel öğretmen yetiştirme merkezleri, gelişmekte olan ülkelere yardımlarda ve uluslararası örgütlerde belirli pozisyonlarda görev yapmaktadırlar. Bunların işlevi öğretme ya da öğretmen adaylarını yetiştirmedir. Aynı zamanda ve gittikçe artan biçimde birçok ihtisaslaşmış teknik kurumlarda ve ekseriya yabancı hükümetlerde araştırmacı olarak, üretici olarak, gör-ışit araç dökümanları ve üst kademedeki yöneticiler için gerekli hizmetlerde çalışmaktadırlar.

Fakat genel olarak bunlar anormalliğin yarattığı baskı altında ezilmektedirler : uzmanlık kalifikasyonlarına dayalı ve hizmet ettikleri çeşitli kurumlarda işgal ettikleri yardımcılık pozisyonlarını kurallara bağlayan ve hizmet durumunu belirleyen mesleki sertifika ve yasal güvenceleri yoktur. Sonuç olarak bunlar mesleki yeterlilikleriyle ilgili olarak ortaya çıkan ihtilaflar, tutarsızlıklar ve paradokslara bakmaksızın bu kurumların mevcut çalışma mevzuatına tabi olmaktadır.

Belirli durumlarda, örneğin, öğretmen eğitimi alanında, bu uzmanlar bu alanda belirlenmiş eğitim hiyerarşisinin bir üyesi ola-

rak kendi temel hizmet durumları tarafından yönetilirler. Örneğin, mesleki yönden bunlar oldukça yeterlikli uzmandırlar fakat yönetimsel yönden eğitim generalistidirler. Böylece bunların mesleki durumları, uzmanlık alanlarındaki yeterlilikleri, girişimleri ve başarılarına göre değil de hiyerarşinin normal kuralları tarafından belirlenmekte ve yönlendirilmektedir. Örneğin, akademik krediler, tecrübelilik vb. gibi ölçütler. Bu nedenle, yönetimsel katılık yeni rolü hayal kırıklığına uğratabilecek biçimde etkilemektedir.

Okul müdürleri ve müfettişler. Mevcut uygulamalarda deneme okullarında, pilot projelerde, özel okullarda görevlendirilen öğretmenlerin sertifikalarının ve yeterliliklerinin belirlenmesinde geleneksel tür sınavlar esas alınırken, ve eğitimde gelişen yeni roller üstlenen çeşitli uzmanlar kendi özel sertifika ve istihdam koşullarından yoksun bulunurken, okulların tüm işleyişinden sorumlu aynı ölçüde önemli personel de özel bir eğitimden yoksundur. Söz konusu personel, okul müdürleri, başöğretmenler, ilköğretim ve bakanlık müfettişleridir. Bu kısa incelemenin maksadı çerçevesinde bunların kabaca durumları şu şekilde ifade edilebilir :

bugün dahi birçok ülkede herhangi bir özel kalifikasyon aranmamaktadır. Bu kişiler hiyerarşide terfi durumuna göre tecrübeli öğretmenler arasından seçilmektedir;

yeni eğitim rolü, yeni politika planlaması ve yönetimsel görevleri talep etmektedir; özellikle eğitim yöneticilerinin ve müfettişlerin danışman olarak görev yapacakları yenilikçi, deneysel çalışmalarda? Fakat bunun yanıtı şu faktörler tarafından engellenmektedir :

çeşitli düzeyler için mesleki profiller karşılığı sorumluluk alanlarındaki işlevsel görev tanımlarının olmaması;

çok az ülke farklı tür kurumlara uyarlanan modern yönetim tekniklerinde özel kalifikasyonu şart koşmaktadır;

modern öğretme tekniklerinin ve ortamlarının kullanılması ile ilgili özel kalifikasyonlar ekseriya şart koşulmamaktadır;

sosyal - psikoloji alanında özel öğretim yoktur;

aşırı derecede rutin yönetim yükü altında yöneti-

cilerin esas görevleri olan, öğretmenlere danışmanlık için çok az zamanları vardır;
yönetim ve denetim asistanları, amirlerinin çalışma yükünü hafifletecek olan daha az ihtisası gerektiren görevleri üstlenebilecek eğitimden yoksundurlar;

Genel sonuç :

yenilikçi düzenleme planları ve etkinlikleri için temel ve destek yetersizdir;
eğitim sistemi ile çevre arasında etkileşimin işleyişi yeterli değildir;

19. SONUÇ.

Bu inceleme, mevcut yapılar ve onların yönetsel ve mali işleyişi arasındaki tutarsızlıklara örnekler vermeye çalışmıştır. İnceleme aynı zamanda, çok çeşitli modern teknolojik, eğitimsel ve sosyal faktörlerin artan biçimde talep ettiği yeni roller için personelin hazırlanmasında engeller yaratacak şekilde işleyen eğitim personelinin hizmet içi eğitimini de içermektedir.

Amaç, dikkati çekme ve belirli kilit sorunlara sistematik olarak ilgi çekmektir. Özellikle :

öğretmen eğitiminde hizmetöncesi ve sürekli eğitimde öğretmenleri gelecek - on - yılda meydana gelmesi beklenen çeşitlenme ve yayılmaya karşı gerekli bilgi ve becerilerle donatmak maksadıyla beliren öğretmen eğitiminde yeniliğin zorunlu kıldığı değişik strateji ihtiyacı;

yeni kabiliyetlerin kararlaştırılabileceği ve akrediteasyon ve sertifikasyonda değişiklikleri gerektiren sınav sistemlerini ve içeriklerini değiştirerek değerlendirme yöntemlerinin takdimine olan ihtiyaç;

öğretmen eğitimi eğitimciler, çeşitli disiplinlerdeki uzmanlar, generalistler gibi çeşitli tür personelin yeni bir eğitim sistemine entegrasyonuna olanak sağlayacak biçimde yönetsel yapının adaptasyonu ihtiyacı.