

HLZMETİÇİ ÖĞRETMEN EĞİTİMİ VE DEĞERLENDİRİLME SORUNU

Dr. Mualla BİLGİN AKSU

Hizmet içi eğitim, işgörenlerin, içinde buldukları topluma uyum sağlama, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliklerini artırma, morallerini yükseltme, güdüleme, ilerleme ve yükselme gibi etkinlikleri içine alan bilgi, beceri ve tutumları kazandırma sürecidir. Bu çalışmada, hizmet içi eğitim programlarına yönelik öneriler, bu programın özellikleri, hizmet içi öğretmen eğitimi değerlendirilmesine ilişkin stratejiler ve hizmet içi eğitim ölçütleri üzerinde durulmuştur.

Eğitimde yetkinlik için artan bir kamu ilgisi olduğunda, bu ilginin bir kısmı öğretmen eğitimi programına yönelecektir (McKinney, 1986, s.3). Bu fikir, eğitimle ilgili kişileri verilen programı değerlendirmeye götürür. Program değerlendirme, biçimlendirici (formative) ve toplam (summative) olmak üzere iki aşamada sürdürülür.

Biçimlendirici değerlendirmede aşağıdaki değerlendirmeler kullanılabilir (OSU, 1983):

1. Program etkinliklerinin niteliğine ilişkin olarak katılımcılardan doğal (informal) dönüt;
2. Katılımcıların tepkilerini belirlemek için etkinlik süresince gözlem;
3. Katılımcıların, etkinliğin güçlü ve zayıf yanlarına ilişkin algılarını öğrenmek için soruşturmalar yapmak.

Biçimlendirici değerlendirme süreç içerisinde yürütülürken, toplam değerlendirme program etkinliklerinin süreç sonunda kapsamlı bir biçimde değerini belirlemek ve tüm işgören geliştirme programının etkisini araştırmak için yapılır (OSU, 1983).

Programın Kapsamı

YÖK/Dünya Bankası, II. Endüstriyel Eğitim Projesi çerçevesinde, kapsam dahilindeki örgütlerin mesleki eğitim programlarını değerlendirmelerinde yararlanılması amacıyla bir rehber hazırlanmış ve aşağıdaki konuların çalışma alanı olarak belirlendiği görülmüştür (YÖK/DB, 1995):

1. Programı örgütleme ve yönetsel destek.
2. Kadrolama.
3. Bilgisayar uygulamaları
4. Öğretim programı.
5. Güvenlik.
6. Olanaklar ve donanım.

Aksu

7. Öğretim araç ve gereçleri.
8. İşbirlikli çalışma deneyimi ve/veya denetimli mesleki eğitim projesi.
9. Danışma kurulu.
10. Mesleki öğrenci örgütlenmesi.
11. Rehberlik, yerleştirme ve izleme.

Çalışma konuları gözden geçirildiğinde, bazılarının bizim için henüz çok yeni olduğu görülmektedir. Danışma kurulu uygulaması, 3308 sayılı Çıracılık ve Mesleki Eğitimi Kanunu ile getirilmiş olmakla birlikte, işlevselliği konusunda yapılacak araştırmalara gereksinim duyulmaktadır. Mesleki öğrenci örgütlenmesi ise, şu an için ancak bir özlemin ifadesi olabilir. Rehberlik, yerleştirme ve izleme etkinliklerinin de istenilen düzey ve nitelikte olmadığı bir gerçektir.

Slater ve Cibrovvski (1985, s.25), hizmet içi eğitim programları için şu önerilerde bulunmuşlardır:

1. Katılımcıların planlamayla ilgilenmesi;
2. Planlama için yeterli zamanın ayrılması;
3. Bütçenin hazırlanması;
4. Uygun bir yerin seçilmesi;
5. Programın duyurulması;
6. Öğrenme için ortam yaratılması;
7. Ders notlarının kullanılması;
8. Programın değerlendirilmesi;
9. İzlemenin planlanması.

Fordig, Norton ve Hamilton (1977, s.21), ideal bir hizmet içi eğitim programının özelliklerini şöyle tanımlamışlardır:

. Profesyonel öğretmen gelişim programı bireyseldir. Programın başarısı planlı kurs çalışmasını değil, gösterilen yeterliğe dayalıdır.

. Hizmet içi öğretmen yetiştirme programı, emredici bir çalışma programı olmaktan çok, büyük ölçüde öğretmenin gözlenen ve bildirilen gereksinimlerine dayalıdır.

. Öğretmen, kaynak kişinin yardım ve rehberliğiyle kendi başarısı için öncelikler belirler ve bir yeterlik hedefleri takımı geliştirir.

. Kaynak kişi, çalışırken öğretmeni gözlemek, öğrenme etkinlikleri ve sorunlar hakkında görüşmek, öğretmenin edimini eleştirmek amacıyla hazır bulunur.

. Planlı hiç bir kurs olmadan, öğretmenlerin ortak mesleki gelişme sorunları üzerinde çalışmalarına yardım etmek ve eylem için olası kursları planlamak amacıyla küçük grup ve seminer toplantıları düzenlenir.

. Öğretmenler, kendi hızlarında ilerleyerek modülleştirilmiş öğrenme etkinliklerini tamamlar ve belirli yeterliklerde ustalıkla ulaşırlar.

. Öğretmenler, öğretim becerilerini hizmet içinde uygulamak ve ulaştıkları ustalıkla göstermek için kendi öğrenci gruplarını kullanırlar.

. Öğretmenin edimsel yeterliğini, gerçek okul durumunda okul sistemi içerisinde ya da üniversiteden nitelikli bir kaynak kişi değerlendirir.

. Üniversite kredisi, profesyonel gelişim ve sertifika elde etme, planlı kurs etkinliğini tamamlamaktan çok yeterliklere ulaşmaya dayalıdır.

Değerlendirme Stratejileri

Hizmet içi öğretmen eğitimi aşağıdaki stratejiler kullanılarak değerlendirilebilir (Dubravcić, Chinien & Pratzner, 1986):

- . Öğretmen yetiştirme programı, öğretmenlik sertifikası ve öğretmenin yükselmesine seçici bir giriş için öğretmen yeterlik sınavı;
- . Öğretmenin seçimi ve/veya değerlendirilmesi için kendisiyle görüşülmesi;
- . Biçimlendirici ve toplam değerlendirme sonunda saptanan öğrenci başarısı;
- . Yönetmenler, denetmenler ve meslekdaşların ziyaretleriyle sınıf gözlemleri ve/veya sistemli gözlem;
- . Öğrencilerden, öğretmene ilişkin olarak anket veya görüşmeler yoluyla elde edilen değerlendirmeler;
- . Öğretmenin kaynak kişi ve/veya meslekdaşları tarafından eleştirilmesi;
- . Bilgi, yargı ve gelişme için özdeğerlendirme.

Edelfelt (1976, s.5-15), yerel programlar için geliştirdiği bir hizmet içi eğitim ölçütünde, karar verme, okulun programıyla ilişki, kaynaklar, öğretmen eğitimine uygunluk, ödüller olmak üzere beş boyut kullanmıştır. Toplam yirmi dokuz maddeden oluşan ölçüt aşağıda verilmiştir:

Karar Verme:

1. Karar verme süreçleri, okul bölgesi, yüksekokul/üniversite ve öğretmen örgütü gibi temel çıkar gruplarının işbirliğine dayalıdır.
2. Kararlar etkilenen kişiler tarafından alınır ve kararlar, kullanılabilecekleri duruma olanaklar ölçüsünde uygun hale getirilir.
3. Temel çıkar gruplarının işbirliği taraflar için eşitlik kavramına dayalıdır.
4. Doğru karar verebilmek için işlemler açık olarak ortaya konulur.
5. Hizmet içi eğitimle ilgili politikalar (Örnek: Toplu sözleşme görüşmesinde) vardır.
6. Hizmet içi eğitim programları kurumlaşmıştır.

Okulun Programıyla İlişki:

7. Hizmet içi eğitim, öğretim programını geliştirme ile doğrudan ilgilidir.
8. Hizmet içi eğitim, öğretim geliştirme ile doğrudan ilgilidir.
9. Hizmet içi eğitim, öğrencilerin gereksinimlerine dayalıdır.
10. Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin gereksinimlerine dayalıdır.
11. Hizmet içi eğitim, okul programlarının gereksinimlerine dayalıdır.

12. Hizmet içi eğitim, öğretmenin düzenli öğretim yükünün bir parçasıdır.

13. Hizmet içi eğitimde kullanılan teknik ve yöntemler, iyi öğretme ve öğrenmenin temel ilkeleri ile tutarlıdır.

14. Araştırma-değerlendirme, hizmet içi eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır.

15. Hizmet içi eğitime katılanların tümü, hem öğrenme hem de öğretme uğraşı içindedir.

Kaynaklar:

16. Düzenli öğretim saatleri süresince hizmet içi eğitime zaman ayrılmıştır.

17. Okul bölgesi/üniversiteden, hizmet içi eğitim için yeterli personel sağlanabilir.

18. Yeterli düzeyde araç bulunur.

19. Hizmet içi eğitim toplum kaynaklarını kullanır.

20. Hizmet içi eğitimin fonları, yerel okul bölgesi tarafından sağlanır.

21. Hizmet içi eğitime, bu amaç için ayrılan eyalet fonlarından ödeme yapılır.

Öğretmen Eğitimine Uygunluk:

22. Mesleki gelişme, profesyonel hizmet öncesi hazırlığın işbaşındaki bir devamı olarak görülür.

23. Hizmet içi eğitim programı, mesleki gelişimin bir çok farklı biçimini yansıtır.

24. Hizmet içi eğitim programı, bir öğretmenin yerine getirmesi gereken birçok farklı rol ve sorumluluklara yer verir.

25. Hizmet içi eğitim araştırma ve geliştirme ile ilgilidir.

26. Hizmet içi eğitim programında, okul bölgesi, yüksekokul/üniversite, öğretmen örgütü ve toplumun ayrı ayrı güçleri kullanılır.

27. Hizmet içi eğitim programındaki çözümlenmeler ve incelemeler için adaylık ve stajyerlik deneyimleri kullanılır.

28. Hizmet içi eğitim, profesyonel olsun ya da olmasın tüm işgörenlere sunulur.

Ödüller:

29. Hizmet içi öğretmen eğitimi programlarıyla görevli öğretmen, yönetmen ve yüksekokul/üniversite işgörenleri için bir ödül sistemi mevcuttur.

Foster-Havercamp ve Brown (1987) tarafından yürütülen bir araştırmada, mesleki eğitim öğrencilerinin okuma becerileri konusunda yoğunlaştırılmıştır. Michigan Eğitim Bölümü, öğretmen yetiştiren örgütlerden tüm orta dereceli sertifika adaylarına üç kredilik bir okuma yöntemleri dersi konulmasını istemiştir. Bu üç kredilik ders, meslek öğretmenlerinin bu düzeydeki öğrencilerin okuma yeteneğini geliştirebilmeleri için, yeterli bir hizmet içi eğitim olarak belirlenmiştir. Okuma yöntemlerini kendi konu alanlarına

uygulayarak güven ve deneyim kazanan öğretmenler, daha olumlu tutumlara sahip olmaya başlamışlardır.

Sonuç ve Öneriler

Günümüzde ne özel ne de kamu kesiminde eğitimle ilgili bir birimi bulunmayan örgüt düşünülebilir. Her örgüt, kendi olanak ve gereksinimleri doğrultusunda işgörenlerini yetiştirmeye çalışmakta ve böylece hizmet içi eğitim süreçleri işletilmektedir. Eğitimin pahalı ama aym zamanda ekonomik bir yatırım olduğu bilindiğine göre, kuşkusuz bu çabaların nitelikli bir değerlendirme sürecini kapsamaya gerektiği de gözardı edilmemelidir.

Özellikle kamu örgütlerinde verilen hizmet içi eğitimin, yeterli düzeyde olmamasının yam sıra, etkililiği konusunda da kuşkular bulunmaktadır. Buna ilişkin yapılan değerlendirmeler de çoğu kez objektif ölçütlere değil, katılımcıların görüşlerine dayalı olmaktadır. Her örgütün araştırma-geliştirme birimlerini işletmeye ve bu amaç için kullanabileceği değerlendirme araçlarını oluşturmaya gereksinimi vardır.

Bu metinde verilen kimi bilgiler, Türkiye Milli Eğitim Sistemi'nde hizmet içi eğitimin kapsamlı bir biçimde değerlendirilerek geliştirilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Özellikle öğretmen yetiştiren bir kurumu bitirmediği halde öğretmen olmak isteyenlere yönelik olarak sürdürülen "öğretmenlik meslek bilgisi sertifika program ve uygulamaları'nın bu açıdan incelemesi ve Türkiye'de de hizmet içi eğitim kapsamında örgütlenmesinde yarar görülmektedir. Ayrıca hizmet içi eğitim çabaları, mutlaka üniversiter bir yapıya kavuşturulmalı ve meslekte yükselmenin vazgeçilmez bir koşulu haline getirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Dubravic, E.V., C.A. Chinien & F.C. Pratzner. ***Assessing Vocational Teachers***. Columbus: The National Center for Research in Vocational Education, The Ohio State University, 1986.
- Edelfelt, Roy A. ***Inservice Education: Criteria for Local Programs***. Bellingham, WA: Western Washington State Collage, 1976.
- Fardig, G.E., R.E. Norton & J.B. Hamilton. ***Guide to the Implementation of Performance-Based Teacher Education***. Professional Teacher Education Module Series, Columbus: The Center for Vocational Education, The Ohio State University, 1977.
- Foster-Havercamp, M. & J.R. Brown. ***Training Vocational Teachers in Reading Methods***. ***Vocational Education Journal***, 62 (4), May 1987.
- McKinriey, F.L. ***Evulation Vocational Teacher Education Program***. Case Institute for Research and Development in Occupational Education, City University of New York. ***Achieving Excellence in Vocational***

Aksu

Teacher Education: A Compendium of Five State-of-the-art Papers. 22 Mayıs 1986 tarihinde düzenlenen kollokyuma sunulmuştur.

OSU. ***Provide A Staff Development Program.*** Competency-Based Vocational Education Administrator Modüle Series: Modüle LT-E-2. Columbus: The National Center for Vocational Education, The Ohio State University, 1983.

Slater, S. & L. Cibrovski. *Planning A First-Rate Inservice Program.* ***Vocational Education Journal***, 60(6), Sept. 1985.

YÖK/Dünya Bankası Industrial Training Project. *Career and Vocational Education Program Assesment.* Program değerlendirme çalışma grupları için örnekler, Temmuz 1995.

Yazar

Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesidir.