



## MESLEKİ GELİŞİM YAKLAŞIMLARI VE ÖĞRETMEN YETİŞTİRME

**Firdevs GÜNEŞ\***

### Öz

Öğretmenlik yıllardır uzmanlık gerektiren bir meslek olarak kabul edilmekte ve bu mesleği geliştirme çalışmaları giderek artmaktadır. Son yıllarda ise öğretmenliğin yüksek beceri ve bilgi gerektiren bir meslek olduğu görüşü yayılmaktadır. Bu durum araştırmacıların konuya yönelmesini getirmiş ve böylece öğretmenlikte mesleki gelişim kavramları açıklanmış, çeşitli boyutlarla yaklaşımlar belirlenmiştir. Mesleki gelişim boyutları olarak kişisel, uzmanlık ve sosyo-kültürel boyut üzerinde durulmuş ve bu boyutlarda öğretmenlere yönelik çalışmalar yapılması öngörülmüştür. Mesleki gelişim yaklaşımları olarak iki yaklaşım belirlenmiştir. Bunlar gelişimsel yaklaşım ile uzmanlık yaklaşımı olarak sıralanmıştır. Gelişimsel yaklaşımda mesleki gelişim süreci meslekteki hizmet yılları ile eşleştirilmektedir. Uzmanlık yaklaşımında ise sürekli öğrenme ve uzmanlaşmaya ağırlık verilmektedir. Uzmanlık yaklaşımında öğretmenlerden sürekli öğrenmesi, öğrenmeyi öğrenmesi, araştırma ve uygulamalarla bilgi, teknik ve becerilerini geliştirmesi istenmektedir. Ardından öğrendiği bilgi ve becerileri uygulamaya aktarması, uygulamada geliştirmesi, yeni bilgiler üretmesi, bunları öğrencilere, meslektaşlarına ve çevresine kazandırması öngörülmektedir. Böylece öğrenci başarısının artması ve eğitim sisteminde kalitenin yükselmesi beklenmektedir. Ayrıca çeşitli araştırmalarla öğretmenlik için gerekli bilgi ve beceriler belirlenmiş, bunları uygulamaya aktarma süreç ve aşamaları açıklığa kavuşturulmuştur. Ülkemizde de öğretmenlerin mesleki gelişimi için çeşitli çalışmalar yapılmakta, öğretmenlik bilgi ve becerileri belirlenmekte, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programları yenilenmektedir. Çeşitli seminer, proje ve uygulamalı çalışmalara yer verilmektedir. Ancak bunlar sistemli olmadığından öğretmenlerin yetişmesi ve mesleki gelişimi açısından yeterli olmamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen yetiştirme, mesleki gelişim, uzmanlık.

\* Prof.Dr. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, firdevs.gunes@gmail.com

## CAREER DEVELOPMENT AND TEACHER TRAINING

### Abstract

*Teaching has been accepted as occupation necessitating expertness for many years and the efforts developing this job have been increased. Recently, the view that teaching is a job needing high level of skills and knowledge has been spread. In this respect, the researchers tend towards this issue so that the concepts of career development in teaching have been explained and the approaches with various dimensions have been determined. Personal, expertness and socio-cultural dimensions as career development dimensions are emphasized and the view that research should be made based on these dimensions for teachers. Two approaches as career development approaches are identified. They are developmental and expertness approaches. In developmental approach, the process of career development is matched with experienced years in their professions. In expertness approach, lifelong learning and specialization are emphasized. In expertness approach, the teachers are expected to learn continuously, learn to learn and develop knowledge, techniques and skills by investigations and applications. Afterwards, they transfer their knowledge and skills to applications, develop in the applications, form new knowledge and help colleagues, students and others to acquire them. Hence, the increases in student achievement and quality of education system are expected. In this process, necessary knowledge and skills have been determined and the process and steps of transferring them to applications have been explained. In our country, various research about teachers' career development are made, knowledge and skills of teaching are identified and preservice and inservice education programs are revised. Various seminars, projects and practical studies have been existed. However, they are not sufficient in teachers' education and career development.*

**Keywords:** *Teacher training, career development, expertness.*

### 1. GİRİŞ

Günümüzde bütün değişim ve gelişim süreçlerinin odağında eğitim yer almaktadır. Eğitim denilince de ilk akla gelen öğretmen olmaktadır. Eğitim sisteminin her boyutunda aktif rol alan öğretmenlerin ise etkili ve verimli olmaları gerekmektedir. Özellikle öğrenme ve öğretme ortamında rollerinin önemi gittikçe artmaktadır. Geleneksel anlamda öğretmen bilginin tek kaynağı ve aktarıcısı iken günümüzde öğrencilere öğrenmenin yollarını öğreten bir

rehber olmaktadır. Bunun için iyi yetiştirilmesi ve meslekte uzmanlaşması ön plana çıkmaktadır. Öğretmenin nitelikli olması öğrenci başarısı ile eğitimin kalitesini artırmakta ve geleceğe yön vermektedir. McKinsey ve Company tarafından yapılan araştırmalar başarılı eğitim sistemlerinin ortak özelliğinin nitelikli öğretmen olduğunu göstermektedir (McKinsey ve Company, 2007). Bu konuya çoğu gelişmiş ülkede önem verilmekte eğitimin kalitesi ve öğrenci başarısı için öğretmenlik mesleği geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Öğretmenlik mesleğini geliştirmeye ilişkin araştırmalar bu alanın karmaşık olduğunu göstermektedir. Bir tarafta farklı yaklaşımların bulunduğu, diğer tarafta farklı uygulamaların yapıldığı bir durum karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca araştırmacıların mesleki gelişim sürecinin aşamaları üzerinde durmadıkları dile getirilmektedir (Boutin, 1999). Bu durum öğretmenlik mesleğini geliştirmede etkili stratejiler oluşturmayı engelleyici olmaktadır. Diğer taraftan çeşitli mesleklerde olduğu gibi öğretmenlikte yaşanan değişimler mesleki gelişim sürecini etkilemektedir. Üniversite eğitimini tamamlamış olmak, öğretmen eğitiminin bittiği anlamına gelmemektedir. Bir başka ifadeyle nitelikli öğretmen yetiştirmek ve eğitim sistemine kazandırmak yeterli olmamakta, öğretmenlerin eğitime meslek içinde de devam edilmesi gerekmektedir.

McKinsey&Company tarafından 25 ülkede yapılan araştırma ve raporlarda fakültelerde uygulanan öğretmenlik lisans programlarının öğretmenlik için gerekli bilgi ve becerileri yeterince kazandıramadığı dile getirilmektedir. Öğretmen adaylarının gerçek sınıf ortamına yönelik hazırlanmadığı, gerekli donanımın sağlanmadığı ve teorik bilgilerin uygulamaya aktarılmadığı belirtilmektedir. Ayrıca alanda öğretmenlere sunulan mesleki eğitim imkânlarının sınırlı olduğu ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin kendilerini geliştirme imkânı bulamadıkları vurgulanmaktadır (McKinsey ve Company, 2007). Bunun için mesleki gelişim çalışmalarına önem verilmeli, eğitim

olanakları artırılmalı, gerekli yardım ve destek sağlanmalıdır. Böylece mesleki gelişimi önceleyen, öğrenme, düşünme, araştırma ve uygulamadan zevk alan; öğrencilerin, meslektaşların, velilerin ve içinde yaşadığı toplumun gelişiminden kendini sorumlu hisseden öğretmenler yetiştirilmelidir.

### 1.1. Mesleki Gelişim Nedir?

Mesleki gelişim, en kısa açıklamayla bireylerin mesleğiyle ilgili bilgi ve becerilerini geliştirme sürecidir. Her meslekte üzerinde durulan bu kavram öğretmenlik mesleğinde ayrı bir önem taşımaktadır. Bilindiği gibi öğretmenlik geçmişi öğreten, bugünü geliştiren ve geleceğe yön veren mesleklerin başında gelmektedir. Eğitim sisteminde önemli görev, rol ve sorumluluklar taşıyan, öğrencilere çeşitli bilgi ve beceriler kazandıran, gelişmelerine rehberlik eden öğretmenlerin meslekte kendini geliştirmesi ve uzman olması gerekmektedir. Bunun için öğretmenlikte mesleki gelişim üzerinde önemle durulmaktadır.

Mesleki gelişim kavramı, sürekli eğitim, kendini geliştirme, hizmetiçi eğitim, meslekte gelişme ve yaşamboyu öğrenme ile doğrudan ilişkilidir. Bazı kaynaklarda uzmanlaşma, eğitsel yönden gelişme, kariyer gelişimi, sürekli öğrenme, meslekte ilerleme kavramlarıyla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ancak bunların her birinin anlamı ve içeriği farklıdır. Bazı kaynaklarda mesleki gelişim öğretmenlerin ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirme süreci olarak açıklanmaktadır. Bazı yazarlar etkili öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmada öğretmene yardım eden süreçler olarak tanımlamaktadır. Bazı kaynaklarda ise öğretmenin mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi, performansını artırması, bilgi ve becerilerini geliştirmesi için yürütülen planlı etkinliklere denilmektedir (Perrenoud, 2001). Uwamariya ve Mukamurera'ya göre mesleki gelişim öğretmenlerin kendilerini geliştirdikleri, görev ve uygulamalarını iyileştirdikleri, uygulamada kendilerini daha rahat hissettikleri değişim ve gelişim süreci olmaktadır (Perrenoud, 1994).

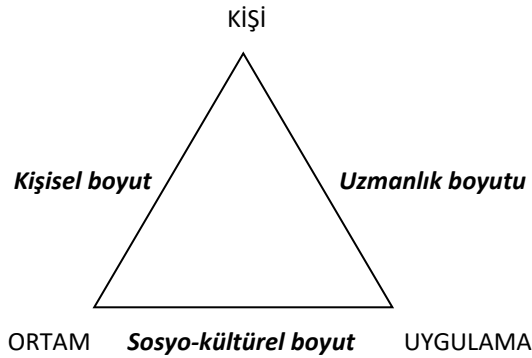
Mesleki gelişim süreci, hizmet öncesinden emekliliğe kadar uzun bir süreyi kapsamakta, öğretmenlerin örgün, yaygın ve algın eğitim yoluyla öğrendiklerinin tümünü içermektedir. Bu süreçte öğretmenler alan bilgilerini derinleştirmekte, öğretmenlik bilgi ve becerilerini geliştirmekte, uygulamaları zenginleştirmekte, yenilik ve gelişmeleri izleyerek ilerlemelerini sürdürmektedir. Günümüzde iyi öğretmen denildiğinde genellikle “mesleki ve kişisel açıdan kendini sürekli geliştiren öğretmen” anlaşılmaktadır. Araştırmalar kaliteli bir eğitim için mesleki gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermekte, sürekli öğrenen ve kendini geliştiren öğretmenin verdiği eğitimin niteliğinin yüksek olacağını vurgulamaktadır. Ayrıca nitelikli öğretmenlerin bilgi ve beceri yönünden kendilerine daha fazla güvendikleri ve başarılı oldukları belirtilmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarında ve okullarda kaliteyi artırmak için öğretmenlerin mesleki gelişimlerine önem verilmelidir.

Öğretmenlik çeşitli alanları ve görevleri içeren karmaşık bir meslektir. Bu durum öğretmenlerin bilgi ve becerilerini sürekli güncellemesi, öğrencilerin öğrenme durumlarını gözlemesi, sınıfta yararlı ve mantıklı uygulamalara yer vermesi ve çeşitli değerlendirme tekniklerini kullanmasını gerektirmektedir. Ayrıca uygulanan program ve eğitim yaklaşımlarına da hâkim olması ve uyum sağlaması öngörülmektedir. Günümüzde çoğu ülkenin eğitim sisteminde yapılandırıcı yaklaşım uygulanmaktadır. Bu yaklaşımda öğrencinin etkinliklerle aktif öğrenmesi, öğrenmeyi öğrenmesi, öğrenme sorumluluğunu üstlenmesi ve çeşitli becerilerini geliştirmesi üzerinde durulmaktadır. Bu süreçte öğretmenin rolü öğrencilere rehberlik etmek, cesaretlendirmek, öğrenme sürecini kolaylaştırmak, çeşitli sorularla öğrencileri düşünme ve sorgulamaya yönlendirmektir (Güneş, 2014). Yapılandırıcı yaklaşımla birlikte öğretmenin geleneksel rolü değişmekte yerini öğrenmeyi kolaylaştırma, öğrencilere rehberlik etme ve öğrenen öğretmen olmaya bırakmaktadır. Bu durum sürekli öğrenmeyi ve mesleki gelişimi zorunlu kılmaktadır.

## 1.2. Mesleki Gelişimin Boyutları

Yapılandırıcı yaklaşıma göre mesleki gelişim süreci karşılıklı olarak birbirini etkileyen ve tamamlayan iki boyuttan (süreç) oluşmaktadır. Bunlar kişisel öğrenme süreci ile mesleki öğrenme süreci olmaktadır. Kişisel öğrenme sürecinde birey kendi yürüttüğü etkinlikler ve uygulamalarla öğrenmekte, öğrenmesini sürdürmekte ve kişisel bilgilerini geliştirmektedir. Mesleki öğrenme süreci ise teorik ve uygulama bilgileri, mesleki etkinlikler ve günlük yaşamda edinilen bilgileri kapsamaktadır. Bu süreçte birey kişisel ve çevresel kaynaklardaki bilgileri harekete geçirerek öğrenmekte ve zihninde yapılandırmaktadır. Bunlara bireysel yorumları ve meslektaşlarının katkılarını da eklemektedir. Bu bilgilerle uygulama ve mesleki becerileri geliştirme daha kolay olmaktadır (Gosselin, Viau-Guay ve Bourassa, 2014).

Mesleki gelişimin boyutları ile ilgili eski araştırmalar mesleki gelişimin çok yönlü olduğunu ve zaman faktörünün etkili olduğunu göstermektedir. Yeni araştırmalar ise mesleki gelişimi kişi, uygulama ve ortam olmak üzere birbirini etkileyen üç bileşenle açıklamaktadır. Bunlar bir üçgenin üç köşesine yerleştirildiğinde, kişinin ortamla ilişkileri kişisel boyutu, uygulama ile ilişkileri uzmanlık boyutunu, ortam ve uygulama ilişkileri ise sosyo-kültürel boyutu oluşturmaktadır. Mesleki gelişim sürecinin boyutları aşağıda verilmektedir.



1. *Kişisel boyut*: Bireyin sürekli öğrendiği ve kendi çabalarıyla bilgilerini geliştirdiği boyut olmaktadır.

2. *Uzmanlık boyutu*: Teorik bilgilerle uygulama bilgilerinin bütünleştirildiği, sürekli uygulamalarla bireyin bilgilerini geliştirdiği ve yeni bilgiler öğrendiği boyut olmaktadır.

3. *Sosyo-kültürel boyut*: Kurumsal boyut da denilen bu boyutta birey görev yaptığı sosyo-kültürel ve fiziksel ortam ile yaptığı uygulamalar sonucu öğrenmesini ve mesleki gelişimini sürdürmektedir (Gosselin, Viau-Guay ve Bourassa, 2014).

Araştırmalara göre mesleki gelişim için anılan üç boyutta çalışmalar yapmak, sadece kişiyi değil kişinin içinde çalıştığı ortamı da geliştirmek gerekmektedir (Gosselin, Viau-Guay ve Bourassa, 2014). Öğretmenlerin mesleki gelişim sürecinde de bu boyutlardan hareket etmek ve çalışmalarını bu çerçevede düzenlemek önemli olmaktadır.

### 1.3. Mesleki Gelişim Yaklaşımları

Öğretmenlerin mesleki gelişim konusunda yazarlar iki yaklaşım üzerinde durmaktadır. Bunlar *gelişimsel yaklaşım* ile *uzmanlık yaklaşımı* olmaktadır. Gelişimsel yaklaşımda öğretmenin zaman içerisinde kişisel ve mesleki yönden ilerlemesi, tecrübe ve alışkanlıklarını geliştirmesi ele alınmaktadır. Uzmanlık yaklaşımında ise mesleki gelişim süreci öğrenme ve deneyimle ilişkilendirilmekte, öğretmenin bilgi, beceri, yöntem, teknik ve uygulama yönüyle gelişmesine ağırlık verilmektedir. Bu yaklaşımda *sürekli öğrenme* ve *uzmanlaşma* mesleki gelişimin iki önemli boyutu olarak ele alınmaktadır. Sürekli öğrenme boyutunda bilgi ve becerileri geliştirme, uzmanlaşma boyutunda ise yöntem, teknik, uygulama ve deneyim yönünden ilerleme öngörülmektedir

(Gouvernement du Québec, 2001). Ayrıca öğretmenlerin farklı öğrenme biçimlerinden yararlanma, doğal öğrenme deneyimlerini kullanma, sürekli araştırma ve uygulama yapma, bilgi ve becerilerini uygulamaya aktarma süreçlerine önem verilmektedir. Böylece öğretmenlerin mesleki gelişim sürecini kolaylaştırma, sürdürme ve düzeyini yükseltmeye çalışılmaktadır (Barbier, Chaix ve Demailly, 1994). Mesleki gelişimle ilgili yaklaşım ve kavramlar aşağıda bir şema halinde gösterilmektedir. Şemanın sol tarafında gelişimsel yaklaşım ve kavramları, sağ tarafında ise uzmanlık yaklaşımı ve alt alanları verilmektedir.

### Mesleki Gelişim Yaklaşımları

Gelişimsel Yaklaşım	Uzmanlık Yaklaşımı	
Zamana bağlı olarak kişisel ve mesleki yönden ilerleme	Sürekli eğitim ve kendini geliştirme	Yaşamboyu öğrenme süreç ve becerileri
Zamanla düşünce ve davranışlarda değişme	Farklı öğrenme biçimlerinden yararlanma	Sürekli araştırma ve uygulama
	Bilgi ve becerileri uygulamaya aktarma	Doğal öğrenme deneyimlerini kullanma



### 1.3.1. Gelişimsel Yaklaşım

Bu yaklaşım Piaget'in bilişsel gelişim modeline dayanmakta ve mesleki gelişim süreci benzer mantıkla açıklanmaktadır. Bilindiği gibi Piaget'e göre çocuklarda bilişsel gelişim, birbirini izleyen dönemler halinde olmakta, dönemler ilerledikçe çocukların kavrama ve problem çözme yetenekleri gelişmektedir. Bütün çocuklar bu gelişim aşamalarından sırayla geçmekte, bir gelişim dönemini atlayarak diğerine geçiş olmamaktadır. Dönemleri geçmede çocuklar arası yaş farklılıkları olmakta ancak ilerleme merdiven biçimde gerçekleşmektedir.

Gelişimsel yaklaşımda mesleki gelişim Piaget'in merdiven gelişim modelinde olduğu gibi birbirini izleyen aşamalar halinde gerçekleşmektedir. Her aşama kendine özgü özellikler taşımakta, bir sonraki aşamaya hazırlamakta ve birey bu aşamaları sırasıyla geçmektedir. Bütün aşamaları geçen bireyin davranış, düşünce, değerlendirme, aldığı kararlar, kullandığı yöntem ve tekniklerde kendi deneyimleri sonucu değişimler olmaktadır. Bu yaklaşıma göre birey çocukluktan itibaren hangi mesleği seçeceğini ve mesleğe başladıktan sonra emekli oluncaya kadar kariyerini düşünmektedir. Bu nedenle mesleki gelişim süreci doğumdan itibaren başlamakta ve ortalama 70 yaşına kadar sürmektedir. Mesleki gelişimin doğrusal bir anlayışla ele alındığı bu yaklaşımda beş büyük aşama yer almaktadır. Bunlar büyüme, gelişme, göreve başlama, görevi sürdürme ve emeklilik aşamaları olmaktadır. Her aşama belirli yaşları içermekte, mesleki gelişim bu aşamalar sonucunda bireyin tecrübe alışkanlıklarındaki gelişmeler sonucu gerçekleşmektedir. Son aşamada bireyin öğretmenlik davranış, düşünce, yöntem ve tekniklerinde önemli değişimler olmaktadır. 1960'lı yılların anlayışını içeren bu yaklaşımın beş büyük aşaması ve bunlara ilişkin açıklamalar aşağıdaki tabloda verilmektedir (Uwamariya ve Mukamurera, 2005).

	Aşamalar	Açıklamalar
1	Büyüme Aşaması (0-14 yaş)	Aile, okul ve medyanın etkisiyle öğretmenlik mesleğini seçmeye karar verme,
2	Gelişme Aşaması (15-25 yaş)	Öğretmenlik eğitimine başlama, öğretmenlikle ilgili bilgi ve becerileri öğrenme,
3	Göreve Başlama Aşaması (26-45 yaş)	Mesleğe başlama, gerçek ortamlardaki uygulamalarla kendini geliştirme,
4	Görevi Sürdürme Aşaması (46-65 yaş)	Meslekte ilerleme, yeni bilgi ve beceriler edinme, giderek uzmanlaşma,
5	Emeklilik Aşaması (66 + yaş)	Görevi tamamlama ve ayrılma.

Gelişimsel yaklaşımdan hareketle Vonk (1988); Huberman (1989); Zeichner ve Gore (1990); Barone, Berliner, Blanchard, Casanova ve McGowan (1996) ve Nault (1999) gibi yazarlar çeşitli yaklaşımlar geliştirmişlerdir (Uwamariya ve Mukamurera, 2005). Ancak bu yaklaşımların hepsinde mesleki gelişim doğrusal bir anlayışla, yaşa ve yıllara bağlı olarak ele alınmıştır.

### 1.3.2.Uzmanlık Yaklaşımı

Uzmanlık yaklaşımında mesleki gelişim yıllara göre değil, öğrenme, araştırma ve uygulama becerilerine dayalı olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda öğrenme ve uzmanlaşma mesleki gelişimin iki önemli boyutu olmakta, öğretmenin sürekli öğrenmesi, çeşitli uygulamalarla beceri, yöntem ve tekniklerini geliştirmesine ağırlık verilmektedir. Bu süreçte farklı öğrenme biçimlerinden yararlanma, yaşamboyu öğrenme becerilerini geliştirme, öğrendiklerini uygulamaya aktarma, en önemlisi de uzmanlaşma üzerinde durulmaktadır.

Uzman, Güncel Türkçe Sözlükte “Belli bir işte, belli bir konuda bilgi, görüş ve becerisi çok olan (kimse), mütehasıs, kompetan.” olarak açıklanmaktadır. Eğitim Terimleri Sözlüğüne göre uzman, “Bir bilim dalında, belli bir teknik alanda yoğun bir öğrenim görerek ya da çeşitli uygulamalara katılarak yüksek derecede yeterlik kazanmış olan kimse.” olmaktadır. Bu açıklamalara göre uzman bir

alandan özel olarak yetişmiş, uygulamalarla kendini geliştirmiş, bir iş ya da konuda ileri düzeyde beceri ve tekniklere sahip, üstün çalışmaları, geniş görüş ve bilgisi olan kimse olmaktadır. Bu durum öğretmenlik için de geçerli olmaktadır.

Öğretmenlikte uzmanlık ise teorik ve uygulamalı bir eğitimi gerektiren, öğretmenin kendini geliştirdiği, mesleğine ilişkin kararlar aldığı ve sorumluluk üstlendiği bir süreç olarak açıklanmaktadır (Perrenoud, 2001). Bu süreçte öğretmenin mesleğini yürütmesi, becerilerini geliştirmesi, mesleğin gereklerine uyum yapması, sorumluluk taşıması ve uzman olarak davranması gerekmektedir. Bir başka kaynakta uzmanlık, öğretmenlik mesleğini yerine getirmek için gerekli bilgi ve becerileri öğrenme, bunları uygulamada geliştirerek akıllıca kullanma olarak verilmektedir (Gouvernement du Québec, 2001). Bu açıklamalardan hareketle uzmanlık öğretmenlik bilgi ve becerilerini geliştirme, uygulamaya aktarma, uygulamada geliştirme ve kullanma gibi çeşitli aşamaları içeren bir süreç olmaktadır.

Uzmanlık yaklaşımı mesleki gelişim sürecinde çeşitli beceri, yöntem ve tekniklerin geliştirilmesini öngörmektedir. Bunlar öğrenmeyi öğrenme, farklı bilgileri harekete geçirme, etkili stratejiler kullanma, sorumluluk alma, uzmanlığı paylaşma gibi olmaktadır (Gouvernement du Québec, 2001). Perrenoud bunlara araştırma bilgisi, ekiple çalışma, işbirliği yapma, öğrenme sorumluluğunu üstlenme, girişimcilik ve yenilik gibi becerileri de eklemektedir (Perrenoud, 1994). Mesleki gelişim için öngörülen bu beceriler “sürekli öğrenme” ile “araştırma ve uygulama” başlıkları altında ele alınmaktadır. Ardından öğretmenlik bilgi ve becerileri ile bunları uygulamaya aktarma üzerinde durulmaktadır.

**1.3.2.1. Sürekli Öğrenme:** Uzmanlık yaklaşımında mesleki gelişim süreci öğrenme süreci ile eşleştirilmekte ve yaşam boyu öğrenme olarak

görülmektedir. Öğretmen öğrenen bir bireydir. Kendi bilgilerini zihninde oluşturur ve yapılandırır. Yapılandırıcı eğitim yaklaşımına göre bilgileri geliştirmede kişisel uygulama deneyleri çok önemli olmaktadır. Bu deneyler bilinçli, planlı ve doğal olmakta ve mesleki gelişime katkı sağlamaktadır. Böylece öğretmenlik için temel olan öğrenme, öğrenmeyi öğrenme ve bunları öğrencilere öğretme becerileri gelişmektedir. Öğrenmeyi öğrenme becerisi, öğrenmenin peşine düşme, öğrenmek için ısrar etme, ortam ve koşulları iyi kullanma becerisidir. Bireyin öğrenme ihtiyaç ve süreçlerinin farkında olmasını, bunun için çeşitli zorluklara katlanmasını ve başa çıkmasını gerektirmektedir. Aynı zamanda yeni bilgi ve beceriler kazanma, kendine uyarlama ve bundan yararlanmayı ifade etmektedir.

Mesleki gelişim sürecinde üç tür öğrenme üzerinde durulmaktadır. Bunlar bireysel, grupla ve kurumsal öğrenme olmaktadır (Delisle, Roy ve Samson,2007). Bireysel öğrenme öğretmenin kendi çabalarıyla, grupla öğrenme meslektaşlarıyla gerçekleştirdiği uygulamalar sonucunda olan öğrenme ve son olarak kurumsal öğrenme çalıştığı kuruma bağlı öğrenmeler olmaktadır. Mesleki gelişim sürecinde önceliği bireysel öğrenme oluşturmasına rağmen grupla öğrenme de çok değerli olmakta ve önemli katkılar sağlamaktadır. Day (1999) bu öğrenmeyi öğretmen ve meslektaşlarının mesleklerini en iyi şekilde yapmak için temel bilgi ve becerileri öğrendikleri, geliştirdikleri ve görevlerini değişim ajanı gibi yaptıkları bir süreç olarak tanımlamaktadır. Yani mesleki gelişim sürecinde öğretmenlerin hem bireysel hem de grup olarak öğrendikleri, yenilik ve gelişmelere uyum sağladıklarını vurgulamaktadır (Uwamariya ve Mukamurera, 2005). Bu süreçte öğretmenler öğrenme biçimlerinin farklılığı ile sorunlara çözüm bulmakta, kendi bakış açıları ile tecrübelerini meslektaşlarıyla paylaşmakta, öğrenmek için çeşitli araçlardan yararlanmakta ve yeni uygulamalarla mesleki gelişimlerini sürdürmektedirler. Kurumsal öğrenme ise

öğretmenin görev yaptığı kurumun özellikleri, toplumsal çevresi, karşılaşılan sorunlar ve çözümlere bağlı öğrenmeler olmaktadır.

Görüldüğü gibi uzmanlık yaklaşımına göre mesleki gelişim bireysel, grupla ve kurumsal olmak üzere sürekli öğrenmeyle gerçekleşmektedir. Öğretmenlerin kendi mesleki gelişimleri için sorumluluk almaları, bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmeleri öngörülmektedir. Bu süreçte eğitimle ilgili yeni buluşları, fikirleri, yaklaşımları ve teknolojileri dikkate almaları, öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirmeleri, ayrıca meslektaşlarının, okulun, aile ve yakın çevrenin gelişimine katkı sağlamaları beklenmektedir. Mesleki gelişim süreci öğretmenin sürekli gelişmesini ve uygulamalarında değişiklik yapmasını getirmektedir. Bu durum giderek öğretmenin kendine güvenini artırmakta, kendi mesleki gelişiminden kendisinin sorumluluk hissetmesini ve aktif rol almasını sağlamaktadır.

**1.3.2.2. Araştırma ve Uygulama:** Uzmanlık yaklaşımında mesleki gelişim sürecinin ikinci önemli boyutunu araştırma ve uygulama oluşturmaktadır. Mesleki gelişim için öğretmenin bazı konular üzerinde düşünmesi, araştırması ve çeşitli uygulamalar yapması gerekmektedir. Bunlar öğrencileri tanıma, öğrenme ihtiyaçlarını belirleme, öğretimi planlama ve uygulama, öğrenme ve öğretmede yeni yaklaşımlar, etkinliklerle etkin öğrenme, öğrenme güçlükleri, sınıfı iyi yönetme, öğrencilerle etkili iletişim kurma, değerlendirme vb. olmaktadır. Öğretmenin mesleği ile ilgili bu konuları araştırması, uygulamalarını eleştirel bir gözle analiz etmesi ve elde ettiği sonuçları değerlendirmesi mesleki gelişim için önemli bir çalışma olmaktadır. Uygulama üzerinde düşünen, eleştirel bir gözle uygulama ve sonuçlarını inceleyen öğretmen, bunları gelecek uygulamalar için kaynak olarak kullanmaktadır (Mailloux, 2000). Yaptığı çalışmalarını inceleyen ve değerlendiren öğretmen olası sorunlara ve olumsuzluklara önlem almakta, giderek uygulamalarını zenginleştirerek mesleğinde ilerlemektedir. Kısaca

mesleki gelişim için öğretmenin kendi uygulamaları üzerinde düşünmesi, sonuçlarını gözlemesi ve bunları değerlendirmesi gerekmektedir.

## **2.ÖĞRETMENLİK BİLGİ VE BECERİLERİ**

Öğretmen yetiştirme süreci genellikle dört aşamada ele alınmaktadır. Bunlar hizmet öncesi eğitim, işe başlama eğitimi, hizmet içi eğitim ve uzmanlık yani lisansüstü eğitim olarak sıralanmaktadır. Hizmet öncesi eğitim üniversitelerde lisans programları ile diğerleri ise bakanlıklar, üniversiteler ve çeşitli kurumlar aracılığıyla yürütülmektedir. Bu süreçte öğretmenlere çeşitli bilgiler ve beceriler verilmektedir. Ancak bunların ne kadarının öğretmenlik mesleği için gerekli olduğu tartışma konusudur. Bu durumu önlemek için iş analizi yapılmakta ve kazandırılacak bilgiler belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu amaçla yapılan araştırmalar sonucu elde edilen belirlenen bilgiler gruplanmaktadır. Bunlardan yaygın olarak kabul gören bazı çalışmalar aşağıda verilmektedir.

### **2.1.Öğretmenlik Bilgileri**

Eğitim alanında 'değerli bilgi' olarak nitelendirilen, öğretmenlerin niteliğini artıran ve mesleki gelişimini sağlayan bilgiler bulunmaktadır. Öğretmenlik bilgileri denilen bu bilgiler öğretmenlerin öğrendikleri, kendilerine uygun hale getirdikleri, uygulamaya aktardıkları ve deneyimler sırasında kullandıkları bilgiler olmaktadır (Raymond, 1993). Alanda çeşitli araştırmalarla belirlenen bu bilgilerin türü ve gruplaması yazarlara göre değişmektedir. Aşağıda farklı yazarlar tarafından belirlenen üç tür bilgi gruplaması verilmektedir. Bunlar Shulman (1986), Tardif, Lessard ve Lahaye (1991) ile Cochran-Smith ve Lytle (1999) tarafından yapılan gruplamalardır. Bu çalışmalar aşağıda sırasıyla verilmekte, ardından tabloda özet olarak gösterilmekte ve bunların öğretmenlik mesleğinin gelişimi ile ilişkisi kurulmaktadır.

**2.1.1. Shulman Gruplaması (1986):** Shulman öğretmenlik mesleği için gerekli olan bilgileri 7 grupta toplamaktadır. Çok sayıda araştırmaya dayanan bu gruplama okullarda görev yapan öğretmenlerde geliştirilecek becerileri oluşturmaya yöneliktir. Shulman bilgi gruplarını şöyle açıklamaktadır:

- *Okulla ilgili bilgiler:* Öğretilen alanlara, kurallara, bilimsel değerlere ilişkin bilgiler,
- *Genel eğitim bilgileri:* Genel eğitim ilkeleri, öğretmenlik mesleğine ilişkin bilgiler,
- *Alan öğretimine ilişkin bilgiler:* Alanla ilgili bilgilerin aktarılması ve öğrencilerin öğrenmesine ilişkin bilgiler,
- *Programla ilgili bilgiler:* Uygulanan öğretilen programının içeriğine ilişkin bilgiler,
- *Öğrencilere ilişkin bilgiler:* Öğrencilerin özellikleri, gelişim düzeyleri, öğrenme süreci, insan davranışları, gelişim ve öğrenme psikolojisine ilişkin bilgiler,
- *Toplumsal ve kurumsal bilgiler:* Toplumun kültürel özellikleri ile kurumsal ortama ilişkin bilgiler, kurum kültürü, çalışma grubunun kültürü gibi,
- *Eğitimin temellerine ilişkin bilgiler:* Eğitim felsefesi, yaklaşımlar, amaçlar, değerler ve yönelimlere ilişkin bilgiler (Gagnon,2001;Uwamariya ve Mukamurera, 2005).

**2.1.2. Tardif, Lessard ve Lahaye Gruplaması (1991):** Tardif ve arkadaşları öğretmenlik için gerekli bilgileri dört grupta ele almaktadır. Bunlar alanla ilgili bilgiler, programla ilgili bilgiler, mesleki eğitim bilgileri ve uygulama bilgileri olmaktadır.

- *Alan bilgileri:* Alan ve alanın öğretimi ile ilgili bilgiler,
- *Programla ilgili bilgiler:* Okulda resmi olarak uygulanan öğretim programları, amaçları, içeriği, yöntem ve tekniklerine ilişkin bilgiler,

- *Mesleki eğitim bilgileri:* Öğretmen yetiştiren kurumlar aracılığıyla verilen meslek bilgiler ile eğitim alanındaki bilimsel araştırma bilgileri,
- *Uygulama bilgileri:* Öğretmen tarafından bizzat geliştirilen uygulama, deney ve diğer tip bilgilere dayalı uygulama bilgileri ile öğretmenlik mesleği uygulamaları çerçevesinde öğrenilen bilgilerden oluşmaktadır (Tardif, Lessard ve Lahaye, 1991). Uygulama bilgileri öğretmen tarafından uygulama sırasında bizzat üretilen veya geliştirilen bilgiler olmaktadır.

**2.1.3. Cochran-Smith ve Lytle Gruplaması (1999):** Bu yazarlar mesleki bilgileri geliştirme düşüncesinden hareketle eğitimde teorik ve uygulama arasında bağ kurma amacıyla öğretmenlik bilgilerini 3 grupta toplamışlardır. Bunlar genel uygulama bilgileri, uygulamada kullanılan bilgiler ve uygulamaya ilişkin ortak bilgilerdir.

- *Genel uygulama bilgileri:* Eğitim teorileri, eğitimle ilgili araştırmalar sonucu elde edilen bilgilerdir. Bunlar üniversite eğitimi sırasında teorik ve uygulamalı olarak verilmektedir.
- *Uygulamada geliştirilen kişisel bilgiler:* Uygulamaya yönelik, uygulamadaki çalışmalarla üretilmiş bilgilerdir. Bunlar kişisel ve subjektif olmakta ancak öğretimde temel olarak kullanılmaktadır. Bu bilgiler kişisel deneyimler, araştırmalar, öğretmenin uygulamada bizzat yürüttüğü çalışmalarla geliştirilmektedir.
- *Uygulamaya ilişkin ortak bilgiler:* Öğretmen ve eğitimciler tarafından öğretimin sistemli ve eleştirel olarak değerlendirilmesi sonucu oluşturulan bilgilerdir. Bunlar sadece formal bilgileri değil kişisel bilgi ve deneyimleri de içermektedir. Ayrıca içerikte sosyo kültürel ortama ilgili bilgiler de yer almaktadır (Uwamariya ve Mukamurera, 2005).



### Öğretmenlik Bilgileri

Shulman Gruplaması (1986)	Tardif, Lessard ve Lahaye Gruplaması (1991)	Cochran-Smith ve Lytle Gruplaması (1999)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Okulla ilgili bilgiler</li> <li>• Genel eğitim bilgileri</li> <li>• Alan öğretimine ilişkin bilgiler</li> <li>• Programla ilgili bilgiler</li> <li>• Öğrencilere ilişkin bilgiler</li> <li>• Toplumsal ve kurumsal bilgiler</li> <li>• Eğitimin temellerine ilişkin bilgiler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alanla ilgili bilgiler</li> <li>• Programla ilgili bilgiler</li> <li>• Mesleki eğitim bilgileri</li> <li>• Uygulama bilgileri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genel uygulama bilgileri</li> <li>• Uygulamada geliştirilen kişisel bilgiler</li> <li>• Uygulamaya ilişkin ortak bilgiler</li> </ul>

Öğretmenlik mesleği için önemli görülen bu bilgiler genel olarak değerlendirildiğinde her birinin farklı bir yöne dikkat çektiği görülmektedir. Shulman (1986) gruplamasında yer alan bilgilerin büyük bir bölümü öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimiyle ilgili bilgileri kapsamaktadır. Tardif, Lessard ve Lahaye (1991) gruplamasında verilen uygulama bilgileri mesleki gelişim sürecinde kişisel ve deneysel boyuta odaklanmaktadır. Cochran-Smith ve Lytle (1999) gruplamasında ise ihmal edilmemesi gereken bir noktaya yani mesleki gelişim sürecinde öğretmenlerin grupla öğrendikleri ve geliştirdikleri bilgilere dikkat çekilmektedir (Gouvernement du Québec, 2001). Bir başka ifadeyle mesleki gelişim sürecinde öğretmenin bizzat öğrendiği ve geliştirdiği bilgiler yanında meslektaşlarıyla oluşturduğu bilgi ve deneyimler de önemli olmaktadır. Bu tür bilgiler ve sosyal olaylar öğretmenlerin okuldaki çalışmalarında etkili olmaktadır.

### 2.2. Öğretmenlik Becerileri

Mesleki gelişim açısından öğretmenlik becerilerini belirleme konusunda da farklı görüşler bulunmaktadır. Bu konuda Avrupa Birliği tarafından 2006 yılında “Yaşamboyu Öğrenme İçin Anahtar Beceriler” başlığı altında belirlenen sekiz

anahtar beceri önemli olmaktadır. Bu becerilerin öğretmen yetiştirme programlarında ele alınması öngörülmektedir. Bu beceriler anadil ile yabancı dilde iletişim, matematik, fen ve teknoloji becerileri, sayısal beceriler, öğrenmeyi öğrenme, sosyal ve vatandaşlık, girişimcilik ve yenilikçilik, kültürel farkındalık ve ifade becerileri olarak sıralanmıştır. İlgili beceriler ve açıklamaları aşağıda verilmektedir:

- **Anadilde iletişim becerileri:** Bireyin düşünce, duygu ve gerçekleri hem sözlü hem de yazılı biçimde (dinleme, konuşma, okuma ve yazma) ifade etme, yorumlama, toplumsal ve kültürel ortamlarda uygun şekilde iletişimini içermektedir.
- **Yabancı dilde iletişim becerileri:** İkinci bir dilde dinleme, konuşma, okuma ve yazma becerileri, başka kültürleri tanıma ve anlama becerileri olmaktadır.
- **Matematik, fen ve teknoloji becerileri:** Bunlar soyut düşünme ve günlük yaşamda karşılaşılan sorunları çözmek için gerekli temel becerileri kapsamaktadır. Fen ve teknoloji becerileri, bilimsel yöntemleri kullanarak doğayı açıklama, bilgileri uygulamaya aktarma ve kullanmayı kapsamaktadır.
- **Sayısal beceriler:** Bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu teknolojiler ile bilgi ve iletişim teknolojileri becerileri olmaktadır.
- **Öğrenmeyi öğrenme becerileri:** Bu öğrenmenin peşine düşme ve ısrarcı olma becerisidir. Bireyin öğrenme ihtiyaç ve süreçlerinin farkında olması, bunun için çeşitli zorluklarla başa çıkmasını kapsamaktadır. Bu amaçla yeni bilgi ve beceriler kazanma, kendine uyarılma ve bundan yararlanmayı ifade etmektedir.
- **Sosyal ve vatandaşlık becerileri:** İş ve sosyal yaşama etkili ve yapıcı biçimde katılma, sosyal çatışmaları çözme becerilerini içermektedir.

- **Girişimcilik ve yenilikçilik becerileri:** Girişimcilik, bireyin düşünceleri eyleme dönüştürme becerisidir. Yaratıcılık ve yenilik becerileri ile plan ve proje yönetme becerilerini de bu grupta ele alınmaktadır.
- **Kültürel farkındalık ve ifade becerileri:** Bunlar müzik, sahne sanatları, edebiyat, görsel sanatlar, kitle iletişim araçları vb. yollarla görüş, deneyim ve duyguları yaratıcı bir şekilde ifade etme becerilerini kapsamaktadır (FAPEO, 2011, Union Europe, 2007).

Bu becerilerden hareketle Almanya, Portekiz ve İngiltere gibi bazı Avrupa ülkelerinde öğretmen yetiştirme programlarında düzenlemeler yapılmıştır. Fransız Eğitim Bakanlığı ise ilk, orta ve yüksekokul öğretmenlerine kazandırılması gereken 10 beceri belirlemiştir. Bunlar:

- 1.Öğretmenlik mesleğinin sorumluluğunu taşıma ve etik biçimde davranma,
- 2.Eğitim ve iletişim için dili iyi bilme ve geliştirme,
- 3.Mesleğini geliştirme ve iyi bir genel kültüre sahip olma,
- 4.Etkili eğitim uygulamaları yapma,
- 5.Sınıfı iyi yönetme,
- 6.Öğrenci farklılıklarını dikkate alma,
- 7.Öğrencileri değerlendirme,
- 8.Bilgi ve iletişim teknolojileri becerilerini geliştirme ve derslerde kullanma,
- 9.Ekiple çalışma, meslektaşları ve velilerle işbirliği yapma,
- 10.Kendini yetiştirme ve sürekli yenileme (Ministere Education Nationale, 2013) olarak sıralanmıştır.

Öğretmenlik becerilerini belirlemeye yönelik çalışmalar sürmektedir. Bu konuda bazı ülkelerde alan ve aktarılan beceriler üzerinde durulmakta, bazı ülkelerde ise alan, mesleki eğitim ve genel kültür becerileri belirlenmektedir.

### 2.3.Bilgi ve Becerileri Uygulamaya Aktarma

Günümüzde gelişmek, ilerlemek ve 21. yüzyıla uyum sağlamak için bilgiyi etkili ve verimli olarak kullanmak bir zorunluluk olmaktadır. Gelişme açısından bilgiyi öğrenmek kadar bilginin nasıl kullanılacağını bilmek de gerekmektedir. Bunun için zihinsel sermayeyi geliştirme, zihinsel kaynakları kullanma, bilgiyi uygulamaya aktarma gibi kavramlar üzerinde önemle durulmaktadır. Bilindiği gibi teknoloji bilgiye erişme ve depolama çalışmalarını hızla kolaylaştırmakta ancak bilgiyi işleme ve uygulamaya aktarmada ciddi sorunlar görülmektedir. Bir başka ifadeyle çoğu kişi bilgiye kolay erişmekte ancak bilgiyi kullanma ve yeni bilgiler üretme konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Oysa içinde yaşadığımız bilgi çağının temel amacı bilgiyi işleyen, uygulamaya aktaran, kullanan ve yeni bilgiler üreten insanlar yetiştirmektir. Bu konuda öğretmen ve eğitimcilere önemli görevler düşmektedir. Öğretmenlerin bilgiyi iyi yönetmeleri için bilgi aktarma becerilerini geliştirmeleri ve öğrencilere iyi öğretmeleri beklenmektedir. Bu nedenle bilgiyi uygulamaya aktarma üzerinde önemle durulmaktadır.

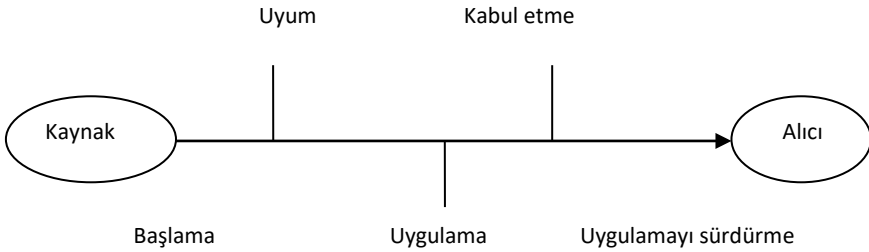
#### 2.3.1.Bilgiyi Uygulamaya Aktarma

Mesleki gelişim açısından öğretmenlerin çeşitli bilgi ve becerilere sahip olması yeterli olmamakta, bunların etkili ve verimli bir biçimde uygulamaya aktarılması da gerekmektedir. Gelecek nesillerin iyi yetiştirilmesi açısından öğretmenlerin bilgi yönetimi becerileri üzerinde önemle durulmaktadır. Alavi ve Leidner (2001) bilgi yönetim sürecini *üretim, paylaşma, transfer (aktarma) ve kullanma* olmak üzere dört aşamaya ayırmaktadır. Birinci aşama yani *üretim* aşaması bilgiyi işleme ve geliştirme sürecini kapsamaktadır. İkinci aşama *paylaşma* olmakta, bilgileri düzenleme, özetleme, depolama, yayınlamayı içermektedir (Gagnon, 2001; Mercier, 2007). Paylaşma aşaması bilginin zihinde düzenlenmesi ve geliştirilmesini de içine almaktadır. Üçüncü aşama bilginin *transfer* edilmesi yani aktarılması ile ilgilidir. Bu aşamada çeşitli düzeylerde ve biçimlerde olan bilgiler

birey veya gruplara aktarılmaktadır. Son aşama ise *kullanma* olmaktadır. Kullanma aşamasında bilgi çeşitli ortamlarda uygulanmakta, ekleme ve çıkarma yapılmakta, değiştirilmekte ve geliştirilerek önemli bir kaynak oluşturulmaktadır. Böylece bilgi uygulandıkça gelişmekte ve yeni bilgilere temel olmaktadır (Gagnon, 2001).

Bilgi yönetiminin üçüncü aşaması olan bilgi aktarma sürecine ilişkin çeşitli modeller geliştirilmiştir. Szulanski (1996) alandaki bu modelleri ve aşamaları birleştirerek yeni bir model oluşturmuştur. İletişim sürecindeki verici ve alıcı arasındaki mesaj aktarım işleminden hareketle geliştirilen bu model eğitim alanında da kabul görmektedir (Berthon, 2003). Bu modelin bilgi aktarma süreci ve aşamaları aşağıdaki şemada gösterilmiştir.

### Bilgi Aktarma Süreci ve Aşamaları



Szulanski (1996) modeline göre bilgiyi aktarma süreci, *başlama*, *uyum*, *uygulama*, *kabul etme* ve *uygulamayı sürdürme* olmak üzere 5 temel aşamadan oluşmaktadır.

- Birinci aşama *başlama* olmakta, kişi ihtiyaç veya sorun olduğunda bilgi almak için araştırma yapmakta, kaynakla iletişime geçerek kendine uygun bilgileri almaktadır.
- İkinci aşamada alıcı seçtiği bilgileri kendine göre uyarlamakta, değiştirmekte ve zihnine yerleştirmektedir. Bu aşamada Piaget'e göre zihinde özümleme ve alışma işlemleri yapılmakta, bilgiye aşama aşama *uyum* sağlanmaktadır.

- Üçüncü aşamada *uygulama* yer almakta, alıcı zihnine yerleştirdiği bilgileri zihinsel şemalarına göre kullanmaya başlamaktadır. Bu aşama alıcının bilgileri uygulama sırasında görmesi, tanınması ve sorunu çözmesi ile sonuçlanmaktadır. Uygulama aşaması eleştirel bir özellik taşımaktadır. Çünkü alıcı bu aşamada aldığı bilgileri denemekte ve amaca ulaşma durumunu izlemektedir. Bazen bilgileri iyi kullanamama veya uygulayamama gibi sorunlar da yaşanmaktadır.
- Berthon (2003) bu modele *kabul etme* aşamasını eklemiştir. Alıcı uyguladığı bilgileri beğenir ve kabul ederse bunları sürekli olarak kullanmaktadır. Bu aşama alınan bilginin kullanma durumu ve düzeyini ortaya çıkarmaktadır (Berthon, 2003).
- Son aşama *uygulamayı sürdürme* olmaktadır. Bu aşamada alıcı bilgiyi kendine mal etmiştir. Artık bilgi alıcının önemli bir kaynağı olmuştur. Alıcı bilgiyi uygulayarak amacına ulaşmış veya sorunu çözmüştür. Böylece bilgiyi aktarma süreci tamamlanmış olmaktadır (Berthon, 2003; Gagnon, 2001).

Görüldüğü gibi bilginin uygulamaya aktarılması çeşitli aşamaları kapsamaktadır. Bu süreç eğitim öğretim çalışmalarının kalbini oluşturmaktadır. Öğretimin amacı öğrencilerin öğrendikleri bilgileri bir etkinlikten diğerine, okuldan eve, bu yıldan gelecek yıla, okul ortamından iş ortamına aktarmalarını sağlamaktır. Bu süreçte bilgileri basitten karmaşık durumlara, kolaydan zora, yakından uzağa veya başlangıçta öğrenilenleri yeni durumlara uygulama gibi çalışmalar yapılmaktadır Böylece bilgi ve becerileri geliştirme, yeni bilgiler üretme, sürekli öğrenme ve uzmanlaşma süreci daha kolay olmaktadır. Bu nedenle bilgiyi aktarmaya götüren aşamaları ve öğrenme deneyimlerini iyi bilmek gerekmektedir (Bissonnette ve Richard, 2005).

Mesleki gelişim açısından bir bilgiyi öğrenmek kadar o bilginin nasıl kullanılacağını da bilmek gerekmektedir. Bu durum içinde yaşadığımız bilgi çağında bir zorunluluk olmaktadır. Bu çağda bilgiyi işleme, uygulamaya aktarma, kullanma ve yeni bilgiler üretme en önemli beceriler arasında yer almaktadır. Geleceğin insanına bu becerilerin kazandırılması ise öncelikli hedef olmaktadır. Bu hedefe ulaşmak için öğretmen ve eğitimcilere önemli görevler düşmektedir. Öğretmenlerin öğrenmeyi öğrenme ve bilgiyi uygulamaya aktarma becerilerini geliştirmeleri, bu konuda sürekli uygulama yapmaları gerekmektedir. Ardından bunları öğrencilere iyi düzeyde öğretmeleri beklenmektedir.

Szulanski (1996) bilgi aktarma modeline göre öğretmen kendi öğrenme sürecinde alıcı, derslerde ise verici ya da kaynak konumundadır. Alıcı konumunda uygun kaynaklara ulaşma ve gerekli bilgileri seçme önemli olmaktadır. Verici durumunda ise öğrencilerin bilgi ve beceri düzeylerine, aktarılan bilgilerin doğruluğuna ve içeriğine dikkat edilmelidir. Bu becerileri geliştiren öğretmen kem kendine hem öğrencilerine ve çevresine önemli katkılar sağlamaktadır. Szulanski (1996) modelinin bilgi aktarma süreci ile aşamaları günlük hayatta sık kullandığımız aşağıdaki ifadelere benzemektedir.

Söyledim, duydu anlamına gelmez.

Duydu, doğru anladı anlamına gelmez.

Anladı, hak verdi anlamına gelmez.

Hak verdi, inandı anlamına gelmez.

Inandı, uygulayacak anlamına gelmez.

Uyguladı, sürdürecektir anlamına gelmez.

### **2.3.2.Beceriye Uygulamaya Aktarma**

Mesleki gelişim açısından öğretmenlerin önce kendi becerilerini ardından öğrencilerin becerilerini geliştirmeleri öngörülmektedir. Yapılandırıcı yaklaşıma göre beceriler sistemli eğitim çalışmalarlarıyla aşama aşama gelişmektedir. Bunun için mesleki gelişim sürecinde beceri öğretimi ile uygulamaya gereken önem verilmelidir. Tardif'e göre beceri öğretiminde önce geliştirilecek beceri hakkında açıklama yapılmakta, ardından teknikler öğretilmektedir. Ancak tekniklerin öğretilmesi başlı başına bir amaç ya da son olmamaktadır. Bir sonuca ulaşmak veya beceriyi geliştirmek için araç olarak kullanılmaktadır (Tardif, 1997). Teknikleri bilmek becerili olma anlamına gelmemektedir. Bütün bilgi, yöntem ve teknikleri uygulamaya aktararak beceri öğrenilmekte ve sürekli uygulamalarla geliştirilmektedir.

Beceri öğretiminde bu aşamalardan hareketle önce beceri hakkında bilgi verilmekte, becerinin amacı ve kullanıldığı yerler açıklanmakta, ardından

beceriyle ilgili teknikler öğretilmektedir. Bu çalışmalarda öğrencilere çeşitli etkinlikler sunulmaktadır. Öğrencilerin etkinlikleri iyi anlaması, zihninde yapılandırması ve uygulayarak becerilerini geliştirmesi öngörülmektedir. Ardından becerilerin farklı durumlara aktarılması ve kullanılması için öğrenciler cesaretlendirilmektedir. Öğrencinin anlamadığı ve zihninde yapılandıramadığı etkinliklerin becerileri geliştirmeyeceği de unutulmamalıdır (Güneş, 2014). Beceri öğretiminin aşamaları şöyle belirlenmiştir.

1. *Beceriye Hazırlık:* Öğrencilere beceriyle ilgili bilgiler ve becerinin amacını açıklanmaktadır. Bunlar öğrencinin bir işi yapması veya uygulaması için gerekli bilgilerdir.
2. *Bilgi ve Teknikleri Uygulama:* Bu aşamada beceriyle ilgili bilgiler ve teknikler örneklerle gösterilmektedir. Öğrencinin bu teknikleri uygulayacağı etkinlikler verilmektedir. Teknikleri uygulama süreci izlenmekte ve öğrenciye rehberlik edilmektedir.
3. *Beceriye Uygulamaya Aktarma:* Öğrenci bir beceriyi henüz öğrendiğinden bu aşamada becerinin farklı durumlara uygulanması üzerinde durulmaktadır. Öğrencinin öğrendiklerini başka durumlara aktarması için farklı etkinlikler verilmekte ve öğrenciler cesaretlendirilmektedir. Aktarma işleminde bilinenden bilinmeyene doğru gidilmektedir. Öğrenilen becerilerin aktarılması bir anda olmamaktadır. Aktarma süresi bazı öğrencilerde hızlı ve kolay bazılarında geç olmaktadır. Becerilerin aktarılmasını kolaylaştırmak için bazı noktalara dikkat edilmelidir. Bunlar:
  - Öğrencilerin bilgilerinden ve yaşadıklarından hareket etme,
  - Öğrencileri cesaretlendirme, beceriyi geliştirebileceklerine inandırma,
  - Öğrencilere çeşitli örnekler sunma,
  - Bilinçlendirme,
  - Farklı etkinlikler verme ve bunlarla uygulamayı sürdürme,



- Beceriye uygulama aşamalarını sözlü anlatma, karşılaşılan güçlükleri ve nasıl bir çözüm bulunduğu ile ilişkin bilgileri paylaşma olmaktadır (Güneş, 2014).

Diğer taraftan uygulamada öğrencilere verilen etkinlikler arasında bağ yoksa öğrenilen becerilerin uygulamaya aktarılması güçleşmektedir. Zengin ve çeşitli etkinlikler verilmiyorsa yine aktarma güçleşmektedir. Öğrencilere hep aynı tür etkinliklerin verilmesi aynı işlemlerin tekrarı olmaktadır. Bu durum amaca ulaşmayı ve beceri geliştirmeyi engellemektedir. Kısaca beceri öğretimi ile uygulamaya akatarılmasında sözkonusu aşamalara ve noktalara dikkat edilmelidir.

### 3. ÜLKEMİZDEKİ UYGULAMALAR

Ülkemizde öğretmen yetiştirme çalışmalarının köklü bir geçmişi vardır. Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren “İlköğretmen Okulları, Yüksek Öğretmen Okulu, Köy Eğitim Kurulları, Köy Öğretmen Okulları” ile öğretmen yetiştirmeye başlanmıştır. Ardından bu sürece “Köy Enstitüleri, Eğitim Enstitüleri ve Eğitim Fakülteleri” ile devam edilmiştir. Öğretmenlere önceleri lise düzeyinde bir eğitim verilirken zamanla bu anlayış değişmiş ve yükseköğretim düzeyinde bir eğitime geçilmiştir. Bu uygulama 1973 yılında yürürlüğe giren 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile gündeme gelmiştir. İlgili Kanunun 43. maddesinde, “*Hangi öğretim kademesinde olursa olsun, bütün öğretmen adaylarının yükseköğrenim görmeleri esastır. Bu öğrenim lisans öncesi, lisans ve lisansüstü seviyelerde... düzenlenir.*” hükmü gereğince öğretmen yetiştiren kurumlar yeniden düzenlenmiştir. Böylece yükseköğretim düzeyinde öğretmen yetiştirme çalışmalarına başlanmıştır. Yaklaşık on yıl sonra 1982 yılında öğretmen yetiştirme görevi üniversitelere verilmiş ve günümüze kadar 100’e yakın eğitim

fakültesi açılmıştır. Görüldüğü gibi ülkemizde 1973 yılından bu yana nitelikli öğretmen yetiştirmek için yükseköğretim düzeyinde eğitim verilmektedir.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de öğretmen yetiştirme süreci, hizmet öncesi, işe başlama, hizmet içi eğitim ve lisansüstü eğitim olarak dört aşamaya ayrılmaktadır. Bunlar;

- *Hizmet öncesi eğitim*, üniversitelerde lisans düzeyinde verilmektedir. Mesleki gelişim açısından incelendiğinde bu programların öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi ve becerilerle uyumlu olmadığı, öğretmene ve alana doğrudan katkısı olmayan derslerin bulunduğu, teorik derslerin daha ağırlıklı olduğu ve bilgi öğretimini önceleyen programlar olduğu görülmektedir. Öğretmenlik meslek derslerinin ise eğitim bilimleri alanındaki bazı teorik derslerden oluştuğu, öğretmenliğin gerektirdiği uygulamaya dönük bilgi, beceri ve bakış açılarını kazandırmaktan uzak olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunlar öğretmenliğin profesyonel bir meslek olmasını engelleyici olmaktadır.
- *İşe başlama eğitimi*, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından göreve yeni başlayanlara yönelik uygulanan çeşitli eğitim seminerleri ve bir yıllık adaylık sürecindeki eğitimlerle gerçekleştirilmektedir. Ancak bunların mesleğe yeni başlayan adayların hepsine aynı oranda sunulmadığı bilinmektedir.
- *Hizmetiçi eğitimde* de söz konusu durumlar sürmekte, öğretmenlere yönelik rehberlik ve değerlendirme çalışmalarının oldukça sınırlı olduğu dile getirilmektedir.
- *Lisansüstü eğitim* ise üniversitelerde ilgili programlara giriş sınavını kazanan öğretmenlere verilmektedir.

Görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik çalışmalar farklı kurumlar tarafından yürütülmektedir. Bunlar bilimsel araştırma ve yaklaşımlara göre sistemli olarak değil, birbirinden kopuk ve kısa süreli çalışmalar olmaktadır. Bu nedenle istenilen katkıyı sağlayamamaktadır.

Mesleki gelişim yaklaşımı olarak ülkemizde uzun yıllar gelişimsel yaklaşım etkili olmuştur. Etkili bir öğretmenliğin en az beş yıldan sonra başlayacağı öne sürülmüş, bunun için beş yıl öğretmenlik yapmanın gerekli olduğu savunulmuştur. Öğretmenin yükselmesi ve üst görevlere atanmasında hep hizmet yılları esas alınmıştır. Bu anlayış hala geçerliliğini korumaktadır. Uzmanlık yaklaşımı ise 1973 yılında yürürlüğe giren 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile gündeme gelmiştir. İlgili Kanunun 43. maddesinde, “*Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.*” denilerek meslekte uzmanlaşma vurgulanmıştır. Bu amaçla öğretmenlik bilgileri ve uygulama üzerinde çalışmalar yapılmış, öğretmen yetiştirme programları yeniden düzenlenmiştir.

**3.1.Öğretmenlik Bilgileri:** Ülkemizde öğretmenlere kazandırılacak alan ve meslek bilgisi derslerinin süresi ile oranı hakkında çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu husus ilk kez 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda ele alınmış, “*Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır.*” denilerek öğretmen yetiştirme alanları belirlenmiştir. Buna dayalı olarak 1975-1983 yılları arasında İki Yıllık Eğitim Enstitülerinin programlarında eğitim bilimleri ile ilgili 28 saat ders konulmuş ve öğretmenlik uygulamasına 5 saat ayrılmıştır. Ayrıca hayat bilgisi, sosyal bilgiler, fen, matematik, müzik, beden eğitimi, resim, yazı öğretimi gibi dersler de konulmuştur (YÖK, 2007).

Öğretmenlere verilecek derslerin oranı 8-11 Haziran 1982 tarihinde toplanan XI. Millî Eğitim Şûrasının gündemine alınmıştır. Şûrada öğretmen yetiştirme programlarında derslerin oranı “Alan bilgisi: % 62.5, Öğretmenlik meslek bilgisi (uygulama dâhil): %25.0, Genel kültür: %12.5” olarak belirlenmesi önerilmiştir. Bu öneri 1983-84 öğretim yılından itibaren öğretmenlik programlarında uygulamaya konulmuştur. Ardından Yükseköğretim Kurulunca öğretmen yetiştirme programları 2007 yılında yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemede “Alan ve alan eğitimi dersleri % 50-60, Öğretmenlik meslek bilgisi dersleri % 25-30, Genel kültür dersleri ise % 15-20” olarak belirlenmiştir (YÖK,2007). Kısaca 1973 yılından itibaren öğretmenlik meslek bilgisi dersleri ile uygulama dersleri giderek artırılmış ve her kademedeki öğretmenlere verilmeye başlanmıştır.

**3.2.Öğretmenlik Becerileri:** Milli Eğitim Bakanlığı ise 2002 yılında öğretmen adaylarına kazandırılacak “eğitme-öğretme yeterlilikleri”, “genel kültür bilgi ve becerileri” ve “özel alan bilgi ve becerileri” ana başlıkları altında çeşitli yeterlilikler belirlemiştir. Bunlar “Öğretmen Yeterlilikleri” adı altında 12.07.2002 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Adından bu yeterlilikler, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğüne öğretmen yetiştiren fakülte ve yüksekokullara gönderilmiş ve öğretmenlerin bu yeterliliklere uygun yetiştirilmesi istenmiştir. Eğitime ve Öğretme Yeterlilikleri 14 alt bölüm ve 206 yeterlilik maddesinden oluşmaktadır. Alt bölümler şöyledir;

1. Öğrenciyi tanıma,
2. Öğretimi planlama,
3. Materyal geliştirme,
4. Öğretim yapma,
5. Öğretimi yönetme,
6. Başarıyı ölçme ve değerlendirme,
7. Rehberlik yapma,

8. Temel becerileri geliştirme,
9. Özel eğitime gereksinim duyan öğrencilere hizmet etme,
10. Yetişkinleri eğitme,
11. Ders dışı etkinliklerde bulunma,
12. Kendini geliştirme,
13. Okulu geliştirme,
14. Okul-çevre ilişkilerini geliştirme vb. olmaktadır (MEB, 2002).

Bunlar incelendiğinde bazılarının eğitim fakültelerinin lisans programlarıyla fazla uyumlu olmadığı görülmektedir. Bilindiği gibi 2007 yılı öğretmenlik lisans programları yapılandırıcı yaklaşım ve beceri geliştirmeye yönelik hazırlanmamış, öğretmen adaylarına kazandırılacak beceriler ve beceri öğretimine dikkat çekilmemiştir. Bu programlarda yer alan derslerin çoğunluğu yani % 80'i teorik, % 20'si ise uygulamaya ayrılmıştır. Bu durum teorik derslerle bilgi öğretimi öncelleyen programlar olduğunu, öğretmen adaylarını beceri öğretimi yerine bilgi öğretimine yönlendirdiğini göstermektedir. Bu nedenle söz konusu yeterliliklerin ne kadarının öğretmen adaylarına kazandırıldığı açık değildir.

Diğer taraftan 2007 yılında Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü çok sayıda öğretmen görüşü olarak *Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzu* hazırlamıştır. Öğretmenlerin yeterliklerini geliştirmek için hazırlanan Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzunda (OTMG) öğretmenlerin mesleki yeterliklerini sorgulama, gelişime açık yönlerini belirleme, öğrenen ihtiyacını karşılamaya yönelik mesleki gelişimlerini planlama, uygulama ve çalışmalarını okul müdürü ve meslektaşlarıyla birlikte izleme süreçlerinde katkı sağlama amaçlanmıştır. Bu kılavuzun sadece öğretmen gelişimi için değil, okulların gelişim çalışmaları ile öğretmenlerin bireysel mesleki gelişimlerinin bütünleştirilmesine de yardımcı bir araç olduğu belirtilmiştir (MEB,2007).Bu

kılavuzun öğretmenlerin mesleki gelişimine sağladığı katkı hakkında yeterli bilgi bulunmamaktadır.

#### 4.SONUÇ

Dünyamızda ve ülkemizde öğretmenlik yıllardır uzmanlık gerektiren bir meslek olarak kabul edilmektedir. Bu amaçla çeşitli araştırmalar yapılmakta, mesleki gelişim kavram, süreç, boyut ve yaklaşım gibi yönleri açıklığa kavuşturulmaktadır. Mesleki gelişim sürecinde sürekli öğrenme ve uzmanlaşma gerekli görülmekte, öğretmenlerin uygulamalarla kendilerini geliştirmelerine ağırlık verilmektedir. Öğrenilen bilgi ve becerilerin uygulamaya aktarılması, geliştirilmesi, yeni bilgiler üretilmesi, bunların öğrencilere, meslektaşlara ve çevreye kazandırılması ve böylece eğitimde kalitenin artması beklenmektedir. Bütün bu çalışmaların sistemli ve bilimsel araştırmalara uygun olarak yürütülmesi öngörülmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimine ülkemizde de önem verilmekte ve çeşitli çalışmalar yapılmakta ancak bunlar bilimsel temellere uygun ve sistemli yürütülmediğinden amaca ulaşıcı olmamaktadır.

Ülkemizde öğretmenlerde niteliği artırmak ve mesleki gelişimi sürdürmek için eğitim programlarında yapılandırıcı yaklaşım ve beceri öğretimine ağırlık verilmelidir. Öğretmenlere gerekli bilgi ve beceriler araştırmalarla belirlenmeli, öğretmenlik lisans programları ile işe başlama ve hizmet içi eğitim programları beceri yaklaşımına göre düzenlenmelidir. Çoğu gelişmiş ülkede olduğu gibi öğretmenlere sadece geçmişi öğretme değil geleceğe yön verme becerileri yani 21.yüzyılın becerileri de kazandırılmalıdır. Mesleki gelişim sürecinde uzmanlık yaklaşımına ağırlık verilmeli, uygulama dersleri ve süreleri artırılmalıdır. Öğretmenlik bilgi ve becerilerini geliştirmek, çeşitli uygulamalarla yöntem ve teknik yönüyle ilerlemelerini sağlamak yani uzmanlaşmaları için öğretmenlere

ortam hazırlanmalıdır. Böylece kendisinin ve ülkemizin geleceğine yön veren öğretmenler yetiştirilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Barbier, J.M., Chaix, M.-L. et Demailly, L. (1994). Éditorial. *Recherche et formation*, 17, 5-8.
- Berthon, B. (2003). *Pour une approche globale du transfert de connaissance: une illustration empirique à l'intra-organisationnel*. Actes de la 12 eme Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique, Les Côtes de Carthage.
- Bissonnette, S.ve Richard, M. (2005). Les trois phases du processus d'apprentissage, *La pédagogie, Théories et pratiques de l'Antiquité à nos jours*, Gaëtan Morin éditeur, Chenelière Éducation.
- Boutin, G. (1999). Le développement de l'identité professionnelle du nouvel enseignant et l'entrée dans le métier. In J.-C. Héту, M. Lavoie et S. Baillauquès (dir.), *Jeunes enseignants et insertion professionnelle. Un processus de socialisation ? De professionnalisation ? De transformation ?* Paris-Bruxelles: De Boeck/Larcier.
- Delisle, A., Roy, R., Samson, M. (2007). *Vers un transfert des connaissances dans un contexte de mobilité élevée*, synthèse de la recherche, (Dans le cadre du séminaire international Maîtrise en gestion de la formation Sous la supervision des professeurs Normand M. Bengle et Jean-François Roussel), Université de Sherbrooke
- FAPEO (2011). *Quelle formation initiale pour nos enseignants ? Les analyses de la FAPEO 2011*, Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel, Bruxelles.

- Gagnon,K.(2001). *Le transfert des savoirs enseignants entre les enseignants experimentes en fin de carrière et les enseignants novices au collégial: identification des moyens de transfert a privilegier en fonction des savoirs à léguer*, (memoire presente comme exigence partielle de la maitrise en science politique), Universite Du Quebec Montreal.
- Gosselin,M.,Viau-Guay,A & Bourassa,B.(2014). Le développement professionnel dans une perspective constructiviste ou socioconstructiviste : une compréhension conceptuelle pour des implications pratiques, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 30.09. 2016 tarihinde <http://pistes.revues.org/4009> adresinden erişilmiştir.
- Gouvernement du Québec (2001). *Formation à l'enseignement: les orientations, les compétences professionnelles*. Québec : Ministère de l'Éducation du Québec.
- Güneş, F. (2014). *Sınıf yönetimi yaklaşım ve modeller*, Ankara: Pegem A Yayınları.
- Mailloux, L. (2000). *L'analyse réflexive : un moyen de surmonter les difficultés liées a l'insertion professionnelle d'une enseignante du primaire*. Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- McKinsey&Company (2007).*Les clés du succès des systèmes scolaires les plus performants*, étude McKinsey&Company, OCDE.
- MEB,Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (2007).*Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzu*, Ankara: MEB Yayınları
- MEB, Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (2002). *Öğretmen yeterlilikleri*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Mercier, D. (2007). « Le transfert informel des connaissances tacites chez les gestionnaires municipaux en situation de coordination». Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal.



- Ministere Education Nationale (2013). *Les dix compétences professionnelles d'un professeur des écoles*, 12.06.2015 tarihinde <http://www.education.gouv.fr/cid732...> adresinden erişilmiştir.
- Perrenoud, P. (1994). *La formation des enseignants, entre théorie et pratique*. Paris L'Harmattan.
- Perrenoud, P. (2001). *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant: Professionnalisation et raison pédagogique*. France : ESF.
- Raymond, D. (1993). Éclatement des savoirs et savoirs en rupture : une réplique à Van der Maren. *Revue des sciences de l'éducation*, 19(1), 187-200.
- Tardif, J. (1997). *Pour un enseignement stratégique*. Montréal : Editions Logiques
- Tardif, M. et Lessard, C. (1999). *Le travail enseignant au quotidien*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Tardif, M., Lessard, C. et Lahaye, L. (1991). Les enseignants des ordres d'enseignement primaire et secondaire face aux savoirs. Esquisse d'une problématique du savoir enseignant. *Sociologie et société*, 23(1), 55-69.
- Union Europe (2007). *Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie un cadre de référence européen*, Luxembourg.
- Uwamariya, A., Mukamurera, J. (2005). Le concept de « développement professionnel » en enseignement: approches théoriques, *Revue des sciences de l'éducation*, 31(1), 133-155.
- YÖK. (2007). *Öğretmen yetiştirme ve eğitim fakülteleri (1982-2007)*, Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayınları

#### EXTENDED ABSTRACT

Today, education is centered on all change and development processes. In terms of education, teacher is always the come to mind first. Teachers who take an active role in all dimensions of the education system should be effective and productive. They play important roles especially in the learning and teaching. For this the teachers need to be well trained and specialized in the profession.

The quality of the teacher increases the quality of the education with the student's success and gives direction to the future. Surveys show that the common feature of successful educational systems is qualified teachers. This issue is emphasized in most developed countries, and the quality of education and the teaching profession are being tried to be developed for student success.

The shortest description of professional development is the process of developing knowledge and skills of an individual. This concept is directly related with continuing education, self-improvement, in-service training, professional development and life-long learning. According to the researches the professional development has three dimensions that affect each other, person, practice and environment. *Personal dimension*: It is the dimension that the individual constantly learns and develops his / her knowledge on his own. *The dimension of expertise*: It is the dimension that the application knowledge integrates with the theoretical knowledge, develops the individual's knowledge and learns new information continuously. *Socio-cultural dimension*: At this dimension, which is also called the institutional dimension, the individual's practice with the socio-cultural and physical environment in which he / she is working continues with his end-of-life learning and professional development. . According to the researches, it is necessary to study the three dimensions mentioned for professional development and to develop the environment in which the person works, not just the person.

There are two approaches to teacher professional development are discussed. These are *developmental approaches* and *expertise approaches*. In the developmental approach, the progress of the teacher in the personal and professional direction over time and the development of his experiences and habits are discussed. In the specialist approach, professional development process is related to learning and experience, emphasizing the development of the teacher in terms of knowledge, skill, method, technique and application. In this approach, continuous learning and specialization are considered as two important dimensions of professional development. It is foreseen to develop knowledge and skills in the dimension of continuous learning, and progress in terms of method, technique, practice and experience in the dimension of specialization. Also emphasis is placed on the processes in which teachers use different learning styles, use natural learning experiences, conduct continuous research and practice, transfer knowledge and skills to practice. Thus, teachers

are trying to facilitate, maintain and improve the professional development process.

Teachers are given various information and skills during the their training process. But how much of this is necessary for the teaching profession is a matter of debate. In order to prevent this situation, job analysis is being done and trying to determine the information to be earned. The results obtained from the research done for this purpose are grouped. This information, called teacher information, is information that teachers have learned, adapted to, applied to, and used during their experiences. The type and grouping of this information, which is determined by various studies in the field, varies according to the authors. These are groupings made by Shulman (1986), Tardif, Lessard and Lahaye (1991) and Cochran-Smith and Lytle (1999). The information required for Shulman teaching profession is collected in 7 groups. Tardif and his colleagues discuss the information required for teaching in four groups. These include field-related information, program-related information, vocational training information, and application information. Cochran-Smith and Lytle collect teaching information in three groups in order to link the theoretical and practice in education with the idea of developing professional knowledge. These are general application information, information used in practice and common information on implementation.

In terms of professional development, it is necessary to know how to use that knowledge as much as to learn a knowledge. This is a necessity in the age of information we live in. In this age of information processing, transfer to practice, use and production of new information is among the most important skills. The ability to bring these skills to your future is a priority target. Teachers and trainers have important tasks to achieve this goal. Teachers need to constantly improve on their skills in learning, learning and transferring knowledge to practice. Then they are expected to teach them well at the level.

In terms of professional development, it is foreseen that teachers should first develop their skills after that student's skills. According to the constructivist approach, the skills are progressing gradually with systematic training studies. So, it is necessary to give importance to practice with skill training in the professional development process. In skill teaching, explanations are made about the skill to be developed first, then techniques are taught. However, the teaching of techniques is not a goal or an end in itself. It is used as a tool to

reach a result or improve the skill. Knowing the techniques does not mean being skillful. All knowledge, methods and techniques are transferred to practice and skills are learned and developed continuously.

In our country, there is a long history of teacher training. Just like in the world, the process of teacher training in our country takes place in four stages as pre-service, start-to-work, in-service training and post-graduate training. Teachers' professional development is carried out by different institutions. According to scientific researches and approaches, they are not systematic, but they are broken and short-term studies. For this reason, this process can not provide the desired contribution. In our country, the constructivist approach and skill teaching should be focused in order to increase quality of teachers. The necessary knowledge and skills should be determined by the teachers, teacher education programs should be organized according to the skill approach. In the professional development process, specialization approach should be emphasized, application courses and duration should be increased. Thus, teachers who guide the future of our country and our country should be educated.