

Yeterlikler, Standartlar ve Bilişim Teknolojilerindeki Gelişmeler Işığında օđretmenlerin Sۈrekli Mesleki Eğitimi

Doç. Dr. Sۈleyman Sadi SEFEROĞLU

Hacettepe ۈniversitesi, Eğitim Fakۈltesi, Bilgisayar ve օđretim Teknolojileri Eğitimi Bۆlۈmۈ

Giriş

Özellikle son yıllarda okullarda verilen eğitle ilgili olarak yۈksek standartların gۈndemde olduğu gۆzlenmektedir. Bu standartlar, genellikle օđretmenlerin niteliklerini yۈkseltme ve sınıfta daha etkili olmalarını sağlamaya yۆnelik çabalarda yoğunlaşmayı beraberinde getirmektedir. Bu arada Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), YÖK ve ۈniversiteler gibi kurumlar bu standartlara nasıl ulaşılabileceğinin yanıtının arandığı çeşitli etkinlikler gerçekleştirmektedirler.

Değişen ve gelişen dۈnyada ağdaş yaşam dۈzeyine ulaşabilmek için okullarda iyi bir eğitimin veriliyor olması gerekmektedir. Bu durum, eğitimciler, politikacılar, sivil toplum kuruluşları gibi toplumun neredeyse bۈtۈn kesimleri tarafından seslendirilen bir gerçektir. Öte yandan okullarda iyi bir eğitimin verilebilmesi, yani օđrencilerin başarılı olabilmeleri için okuldaki օđretimin niteliğinin yۈkseltilmesi gerekli olduğu da bilinmektedir. Ancak okullardaki başarı da, nitelikli օđretmenler olmadan ۆnemli dۈzeyde yۈkseltilemez. Başka bir ifadeyle, iyi օđrencilere sahip olunabilmesi için iyi օđretmenlere ihtiyaç vardır (Seferoğlu, 2004a). Bu durum օđretmenleri, gerçekleştirilen ve gerçekleştirilmesi planlanan reformların merkezine yerleştirmektedir. Bu nedenle eğitimi geliştirme çalışmaları bۈyۈk ۆlۈde օđretmenlerin niteliklerine ve yaptıkları işte nasıl etkili olabileceklerine odaklanmaktadır (Garet ve diğerleri, 2001).

օđretmenlerin օđretmen yetiştiren kurumlarda yetiştirildikleri dۈřۈntۈldۈđۈnde iyi օđretmenlerin yetişmesinde օđretmen yetiştiren kurumlara bۈyۈk sorumluluklar dۈřtۈđۈ sۆylenbilir (Okçabol, 2000). Öte yandan yetiştirilen օđretmenlerin istenilen nitelikte olabilmeleri için de bir takım standartların saptanması gerekmektedir. Bu standardı sağlayacak yollardan birisi օđretmen yeterlikleridir.

օđretmenlerin Mesleki Alandaki Yeterlik Durumları

Yeterlik, “bir meslek alanına ۆzgۈ gۆrevlerin yapılabilmesi için gerekli olan mesleki bilgi, beceri ve tutumlara sahip olma durumu” şeklinde tanımlanabilir (MEB, 2008a). օđretmen yeterlikleri ise “օđretmenlik mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken genel bilgi, beceri ve tutumlar” olarak tanımlanabilir. օđretmen yeterlikleriyle ilgili olarak MEB tarafından çeşitli çalışmalar yۈrۈtۈlmektedir. “օđretmenlik mesleği genel yeterlikleri”ni belirleme sۈreciyle başlayan bu çalışmalar daha sonra ۆzel alan yeterliklerini belirleme çalışmalarıyla devam etmiştir.

“Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri” 6 ana yeterlik alanı, “bu yeterlikleri yerine getirebilmek için gerekli bilgi, beceri ve tutumlar” şeklinde tanımlanabilecek olan 31 alt yeterlik ve “yeterliklerin gerçekleşip gerçekleşmediğinin delili olabilecek gözlemlenebilir-ölçülebilir davranışlar” olarak tanımlanabilecek olan 233 performans göstergesi şeklinde belirlenmiştir (MEB, 2006a). Bu yeterlik alanları ve alt yeterlikler aşağıdaki gibidir (MEB, 2008a):

Yeterlik Alanları ve Alt Yeterlikler

A- Kişisel ve Mesleki Değerler-Mesleki Gelişim

- A1- Öğrencilere Değer Verme, Anlama ve Saygı Gösterme
- A2- Öğrencilerin Öğrenebileceğine ve Başaracağına İnanma
- A3- Ulusal ve Evrensel Değerlere Önem Verme
- A4- Öz Değerlendirme Yapma
- A5- Kişisel Gelişimi Sağlama
- A6- Mesleki Gelişmeleri İzleme ve Katkı Sağlama
- A7- Okulun İyileştirilmesine ve Geliştirilmesine Katkı Sağlama
- A8- Mesleki Yasaları İzleme, Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirme

B- Öğrenciyi Tanıma

- B1- Gelişim Özelliklerini
- B2- İlgisi ve İhtiyaçları Dikkate Alma
- B3- Öğrenciye Değer Verme
- B4- Öğrenciye Rehberlik Etmek

C- Öğrenme ve Öğretme Süreci

- C1- Dersi Planlama
- C2- Materyal Hazırlama
- C3- Öğrenme Ortamlarını Düzenleme
- C4- Ders Dışı Etkinlikleri
- C5- Bireysel Farklılıkları Dikkate Alarak Öğretimi Çeşitlendirme
- C6- Zaman Yönetimi
- C7- Davranış Yönetimi

D- Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme

- D1- Ölçme ve Değerlendirme Yöntem ve Tekniklerini Belirleme
- D2- Değişik Ölçme Tekniklerini Kullanarak Öğrencinin Öğrenmelerini Ölçme
- D3- Verileri Analiz Ederek Yorumlama, Geri Bildirim Sağlama
- D4- Sonuçlara Göre Öğretme-Öğrenme Sürecini Gözden Geçirme

E- Okul-Aile ve Toplum İlişkileri

- E1- Çevreyi Tanıma
- E2- Çevre Olanaklarından Yararlanma
- E3- Okulu Kültür Merkezi Durumuna Getirme
- E4- Aileyi Tanıma ve Ailelerle İlişkilerde Tarafsızlık
- E5- Aile Katılımı ve İşbirliği Sağlama

F- Program ve İçerik Bilgisi

F1- Türk Milli Eğitimin Amaç ve İlkeleri

F2- Özel Alan Öğretim Programı Bilgisi ve Uygulama Becerisi

F3- Özel Alan öğretim Programını İzleme, Değerlendirme ve Geliştirme.

Öğretmen yeterlikleriyle ilgili bu listeye bakıldığında listenin çok geniş sayılabilecek bir çerçevesinin olduğu görülmektedir. Bu yeterlikleri kazanmış öğretmenlere sahip olabilmek için hem hizmet öncesinde hem de hizmet-içinde uzun süreli mesleki gelişim etkinliklerinin düzenlenmesi gerektiği açıktır. Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirmede ve atamalarda sık sık gündeme gelen değişik uygulamalar bu alanda yaşanan başka zorlukları da beraberinde getirmiştir. Örneğin Eğitim Fakültelerinden mezun olup öğretmen olarak atanmaların yanında bu eğitimi almadığı halde aynı ortamda çalışan çok sayıda öğretmen bulunmaktadır. Bütün bu öğretmenlerin yukarıda belirtilen alanlarla ilgili yeterlik durumları sorgulandığında karşımıza hazin bir tablo çıkabilir.

Öğretmen yeterlikleri konusunda özellikle batılı ülkelerdeki alan yazın incelendiğinde teknoloji yeterliklerinin öğretmen yeterliklerinin ayrılmaz bir parçası olduğu göze çarpmaktadır. Ülkemizde yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının teknoloji okur-yazarı olmayı bir öğretmenin önemli bir niteliği olarak gördükleri anlaşılmaktadır (Seferoğlu, 2004b).

Öğretmenler, mesleki açıdan yeterli olmadıklarını düşündükleri alanlarda, elektronik ortamlardan yararlanarak ve elektronik kaynakları kullanarak kendilerini geliştirebilirler. Hızla değişen ve gelişen dünyamızda, bu durum yalnızca öğretmenler için değil, bir toplumdaki bütün bireyler için kendilerini geliştirme açısından önemli ve gereklidir. Ancak günümüzde öğretmenlerin büyük bir bölümünün teknoloji okur-yazarlığı konusunda bir eksiklik yaşadığı da bilinmektedir. Teknoloji okur-yazarlığının günümüzde ne kadar önemli olduğu düşünüldüğünde bu konuda deneyimli adayların sisteme girdiklerinde çevrelerine getirecekleri katkılar da daha iyi anlaşılabilir.

Öğretmenlerin Sahip Olmaları Gereken Teknolojik Yeterlikler

Öğretmen yeterlilikleri konusundaki çalışmalar incelendiğinde Teknolojinin eğitimde kullanılmasıyla ilgili çalışmalar yapan Uluslararası Eğitim Teknolojileri Birliği'nin (The International Society for Technology in Education-ISTE) çalışmaları dikkati çekmektedir. ISTE'ye göre öğretmen standartları, teknoloji okuryazarı olmayı, derslerinde teknolojiyi kullanabilmeyi, öğrencilerini teknolojiyi kullanmaya yöneltebilmeyi, öğrenme çevresini öğrencilerin teknolojiyi kullanabilecekleri biçimde düzenleyebilmeyi ve meslektaşları ile İnternet üzerinden iş birliği yapabilmeyi (ISTE, 2000; ISTE, 2008a) kapsamaktadır.

ISTE'nin öğretmen standartları incelendiğinde, öğretmenlerin bir yandan teknoloji kullanabilen bir yandan da sınıf ortamını öğrencilerinin teknolojiyi kullanabilecekleri şekilde düzenleyebilen becerilere sahip olmaları gerektiği anlaşılmaktadır. Öğretmenler açısından bu becerilere sahip olmak, meslektaşlarıyla daha fazla etkileşimde bulunmaları anlamına gelmektedir (Akkoyunlu, 2001). Öte yandan ISTE, Öğretmenler için ulusal eğitim teknolojileri standartları ve performans göstergeleri (National Education Technology Standards (NETS•T) and Performance Indicators for Teachers) başlıklı bir çalışmada

öğretmenler için bir dizi teknoloji okur-yazarlığı standardı ve performans göstergesi tanımlamıştır. Buna göre bütün öğretmenlerin aşağıdaki standartları karşılamaları beklenmektedir (ISTE, 2008b):

- 1- *Öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştırmak ve yaratıcılıklarını teşvik etmek.*
Öğretmenler alan bilgilerini, öğrenme-öğretme süreçlerini ve teknolojiyi kullanarak yüz yüze ve sanal ortamlarda öğrencilerin öğrenmelerini, yaratıcılıklarını ve yenilikçi özelliklerini geliştirecek etkinlikler düzenlerler.
- 2- *Bilgi (dijital) çağının gereklerine uygun öğrenme yaşantıları ve değerlendirme etkinlikleri tasarlamak ve geliştirmek.*
Öğretmenler, etkili öğrenmelerin gerçekleşmesi için çağdaş öğrenme araçları ve kaynaklarıyla bütünleştirilmiş özgün öğrenme etkinlikleri tasarlar, geliştirir ve değerlendirirler
- 3- *Bilgi (dijital) çağında çalışma ve öğrenme konusunda model olmak.*
Öğretmenler, yenilikçi bir meslek adamı olarak bilgi toplumunun gereklerine uygun bir şekilde çalışır, buna uygun bilgi ve beceriler sergilerler.
- 4- *Bireyleri, bilgi (dijital) toplumu üyesi bir bireyin taşıması gereken sorumluluklarla ilgili olarak teşvik etmek ve onlara model olmak.*
Sürekli gelişen ve değişen bilgi toplumunda yerel ve evrensel toplumsal sorunlar ve sorumluluklar konusunda bilgi sahibi olan öğretmenler meslek yaşamlarında etik ve yasal kurallara uymaya özen gösterirler.
- 5- *Mesleki gelişim ve liderlik etkinliklerine katılmak.*
Öğretmenler, sürekli bir şekilde mesleki olarak kendilerini geliştirir, yaşam boyu öğrenme konusunda model olur, çalıştıkları okullarda elektronik (dijital) araç ve kaynakları etkili bir şekilde kullanarak liderlik davranışları sergilerler

Bu standartlara göre öğretmen adaylarının öğretmenlik sertifikasına sahip olabilmeleri için bu standartları karşılamış olma koşulu aranmaktadır. Bu da, bütün öğretmen adaylarının teknoloji standartlarını ve teknoloji performans göstergelerini karşılayabilmeleri için hizmet-öncesinde yetiştirilmeleri gerektiği anlamına gelmektedir. Bu bağlamda YÖK tarafından, çağdaş öğretmen yetiştirme programlarında bulunması gereken unsurlar göz önünde bulundurularak gerçekleştirilen yeniden yapılanma çalışmaları kapsamında 1998 yılında bilgisayar dersi Eğitim Fakültesi programlarına eklenmiştir (YÖK, 2005). Daha sonra "Bilgisayar 2" dersi de programlara eklenerek tüm öğretmen adaylarının en az iki adet bilgisayar dersi almaları sağlanmıştır. Bu yönüyle YÖK'ün yaptığı çalışmalar ISTE benzeri bir standarda ulaşmada bir aşama olarak görülebilir.

Bilim ve teknoloji sürekli olarak gelişmekte ve bu durum toplumsal yaşamda birçok şeyi değiştirmektedir. Örneğin ISTE'nin 2002 yılında belirlediği standartlar değişen dünyada ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar göz önüne alınarak 2008 yılında değiştirilmiştir. Toplumsal yaşamda yaşanan değişikliklerin mesleki yaşama da yansımaları olacaktır. Bu yüzden yeni durumlara uyum çalışmalarının sürekli bir şekilde yapılması gerekir. Bu nedenle mesleki gelişim kavramını tartışmak yararlı olacaktır.

Neden Mesleki Gelişim?

Mesleki gelişim konusu incelenirken öncelikle mesleki gelişim etkinliklerinin neden gerekli olduğunun ele alınması uygun olacaktır. Mesleki gelişim bütün meslek gruplarında çalışanların etkili ve verimli olmalarını sağlamak için gereklidir. İnsan yetiştirme sorumluluğu olan öğretmen ve yöneticiler için mesleki eğitim etkinlikleri özellikle gereklidir. Çünkü:

- Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler toplumsal yaşamı değiştiriyor. Bunun iş yaşamını etkilemesi kaçınılmazdır. Bir meslek grubunda çalışanların yenilik ve gelişmelerden haberdar edilmeleri gerekir.
- Üniversitelerde verilen meslek bilgisi eğitimleri öğretmenler adayları için yeterli değildir. Eğitim Fakültelerinde verilen eğitimler uygulamadan kopuktur. Türkiye'deki öğretmen profili incelendiğinde halen görevde bulunan birçok öğretmenin bırakın öğretmen adayı olarak iyi bir eğitim almayı, öğretmen yetiştiren bir kurumdan bile mezun olmadıkları görülecektir. Hizmet içinde bu açığın kapatılması önemlidir.
- Eğitim kurumlarında kazandırılan becerilerin, verilen bilgilerin güncellenmesi ve böylece çalışanların verimliliklerinin artırılması için meslek içinde eğitilmeleri gerekmektedir.
- Yetişkinler ihtiyacı hissettikçe o ihtiyacı karşılamaya yönelik öğrenme etkinliklerine karşı daha fazla güdülenmektedirler. Bu ilkeden hareketle öğretmenlerin daha verimli ve etkili olabilmeleri için mesleki gelişim etkinlikleri bir fırsat olabilir.
- Bazı bilgi ve beceriler ancak uygulama yaparak ve iş hayatında kazanılabilmektedir. Aslında yetişkinlerin öğrenmesinde deneyim en önemli kaynaktır. Bunların kazanılmalarının rastgele olmasına ve uzun süreye yayılmasına izin vermemek gerekir.
- Uygulanması beklenen yeni öğretim programlarının tanıtılması ve programların uygulanmasıyla ilgili olarak yaşanan sorunlara çözüm bulunabilmesi için eğitimler verilmelidir.
- Öğretmenlerin sınıfta daha etkili olabilmeleri için öğretimde kullanılabilecekleri yeni yaklaşım, yöntem ve teknikler konusunda bilgilendirilmeleri gerekir.
- Tükenmişlik duygusu yaşayan öğretmenlerin güdülenmesi açısından mesleki gelişim etkinliklerinin sunulması önemlidir.
- Bireylerin zamanın etkili kullanımı, proje yönetimi ve toplam kalite yönetimi gibi farklı konu alanlarında eğitilmeleri işlerinde verimli olabilmeleri için önemlidir.
- Öğretmenlere, öğretim ortamlarında ortaya çıkan yeni durumlarda gerekli olan çözüm üretebilme becerileri kazandırılmalıdır. Örneğin, "Çatışma-Çözüm" eğitiminin verilmesi gibi.
- Öğretmenler farklı yaş gruplarıyla çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Her yaş grubunun sorunları farklı olabilmektedir. Öte yandan ayrıca farklı sosyo-ekonomik statüye sahip ortamlarda yaşanan sorunlar da farklılaşmaktadır. Her yaş grubunun farklı ihtiyaçları, beklentileri, tepkileri, inanışları vs vardır. Bütün bu farklı gruplarla etkili bir şekilde çalışabilmek için hizmet içinde eğitim verilmelidir.
- Bireylerin kişisel gelişimleri ile mesleki gelişimleri arasında kuvvetli bir bağ vardır. Kişisel gelişim için meslek içinde eğitim gereklidir. Çünkü bireylerin kişisel gelişimleri mesleki gelişimleri açısından önemlidir. Bireysel yaşamında doyuma ulaşan kişilerin mesleki yaşamlarında daha başarılı olmaları beklenir.
- Üniversiteden mezun olduktan sonra veya göreve yeni başlayan bireyler uyum sorunları yaşayabilirler. Bu nedenle öğretmenin çevresine uyumu için eğitimler verilmelidir.
- Okul yöneticilerinin rollerinde değişimler olmaktadır. Ayrıca her okul kültürü içinde geçerli bir takım ilke, inanış ve değerlere uyum sağlanması için eğitimler gereklidir.
- Mesleki başarı genellikle daha fazla başarıyı beraberinde getirmektedir. Eğer öğretmen başarıyı tadarsa kendine güven kazanır ve dolayısıyla daha fazla etkili ve verimli olmanın yollarını aramaya koyulur.

- Son olarak, meslek içinde öğrenme rastlantısal olmaktan çıkarılıp düzenli ve sistematik hale getirilmelidir.

Meslek içinde eğitim etkinliklerine sonuçları açısından bakıldığında ise aşağıdaki saptamalar yapılabilir:

- Yapılan eğitim yatırımları uzun vadede kuruma olumlu şekilde yansır. Ayrıca, eğitimler için yapılan harcamaların maliyeti uzun dönemde düşmektedir,
- Verilen eğitimlerle öğretmenin kendine olan özgüveni artar, kendine daha fazla değer verir. Böylece mesleğinden tatmin olma düzeyi yükselir ve işini de daha iyi yapar.
- Öğretmen, etkinliklerde öğrendiği sosyal beceriler ile (sorun çözme, paylaşma) okul içinde daha iyi bir rol üstlenebilir, diğer öğretmenler arasında lider rolü oynayabilir.
- Çalışanların zihnine yaşam boyu eğitim ve kendini geliştirme kavramları yerleşir.
- Çalışanlarda verimlilik ve meslekte ilerleme bilinci oluşur.
- Meslek içi eğitim etkinliklerinin benimsenmesi, bu etkinliklerinin sürekliliğini ve tekrarını da beraberinde getirecektir.
- Eğitim etkinliklerinden yararlanmada fırsat eşitliği sağlanmış olur.
- Uygulanan meslek içi eğitim programları değerlendirmeye alınabilir, bir sonraki eğitimin planlanmasında ve uygulanmasında örnek alınabilir.
- Üretilen ürün veya hizmette verimlilik artırılabilir.
- Gelişmelere ve yeniliklere uyumlu iş, yöntem ve tekniklerin geliştirilmesi sağlanabilir.
- Eğitim-öğretim etkinliklerinde yapılan hata ve yanlışlarda belirgin düşüşler gözlenebilir.
- Bireye çalıştığı kurumun amaç, ilke ve politikaları bir bütünlük içinde kavratılabilir.
- Bireyin dünyaya, sorunlara ve çözüm önerilerine yönelik bakış açısı genişler.

Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Başarılı Olmasının Koşulları

Mesleki gelişim etkinliklerinin sunulmuş olmaları sonuca ulaşma açısından tek başına yeterli değildir. Öğretmenlerin kazandıkları bilgi ve becerileri uygulamaya sokmaları ve bunu sürekli hale getirmeleri ve yeni fikirleri kullanmaları bazı koşulların varlığına bağlıdır. Bu koşullar aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Fullan, 1990):

- *Öğretmenlerde kendilerini geliştirmeleri gerektiği konusunda bir farkındalığın oluşması*
- *Öğretmenlerin katıldıkları etkinliklerde edindikleri fikirleri, kendi ihtiyaçlarına uygun bir şekilde uyarlayarak sınıflarında veya okullarında uygulamaları*
- *Yeni fikirleri uygulamaları ve sonuçlarını değerlendirmeleri*
- *Meslektaşlarının derslerine girerek gözlem yapmaları ve gözlem sonuçlarını analiz etmeleri*
- *İçinde buldukları meslektaş grubunda hem başarılarını hem de başarısızlıklarını paylaşıyor olmaları*
- *Sınıflarında dersleriyle veya öğrencilerle ilgili olarak yaşadıkları sorunları ve bunlara yönelik olarak geliştirdikleri çözümleri meslektaşlarıyla paylaşıyor olmaları*
- *Kullanabilecekleri değişik yaklaşım, yöntem ve teknikler konusunda gözlemler ve konuyla ilgili videolar izleyerek eleştiriler yapıyor olmaları*

Mesleki gelişim çalışmalarıyla ilgili olarak ele alınması gereken bir konu da etkinliklerin sürekli olması gerekliliğidir. Araştırmalar, yoğun ve uzun süreli mesleki eğitim etkinliklerinin kısa süreli mesleki gelişim etkinliklerine göre daha etkili olduklarını göstermektedir (Garet ve

diğerleri, 2001). Başka bir ifadeyle eğitim alanındaki uygulamaların sonucu olan önemli sayılabilecek düzeydeki değişikliklerin ancak uzun sürede gözlenebildiği ve bunun da uzun süreli mesleki gelişim etkinliklerine bağlı olduğu söylenebilir (Wood, 1989). Bunun yanında ayrıca belli bir konu alanına odaklanan, katılımcıların etkin katılımını sağlayan ve okuldaki günlük yaşamla bütünleştirilen etkinlikler kazanılan bilgi ve becerilerin uygulanma şansını artırmaktadır.

Öte yandan aynı okuldan, aynı branştan veya aynı düzeyden öğretmenlerin işbirlikçi katılımlarıyla gerçekleştirilen mesleki gelişim etkinlikleri hem öğretmenleri bilgi ve beceri açısından geliştirmekte hem de onların sınıf uygulamalarını olumlu yönden etkilemektedir (Garet ve diğerleri, 2001). Ancak bir okulda değişim çalışmalarının başarıya ulaşabilmesi için o okulda, “iletişim kanallarının etkili bir şekilde işlediği, ilişkilerin birbirine güven temeline dayandığı ve akran desteğinin olduğu olumlu bir havanın varlığı” önemlidir. Buradan hareketle hizmet-içi eğitim etkinliklerinin başarılı olabilmelerinin çeşitli koşulların varlığına bağlı olduğu söylenebilir. Mesleki gelişim etkinliklerinin başarılı bir şekilde sonuçlanmalarının arkasında yatan nedenlerin incelendiği araştırmalarda aşağıdaki durumların varlığının etkinliklerin başarılı olmasında zorunlu olduğu vurgulanmaktadır (Wood, 1989):

- *Okulda olumlu bir havanın oluşturulmuş olması*
- *Gelişim planının 3-5 yılı içermesi*
- *Öğretmenlerin etkinliğin amaçlarını içselleştirmesi ve desteklemesi*
- *Gelişim planında uygulanacak programın seçiminde öğretmenlerin katılımının sağlanmış olması*
- *Bir ihtiyaç analizinin yapılmış olması*
- *Hizmet-içi eğitim etkinlikleri düzenlenmeden önce kullanılabilir kaynakların neler olduğunun, niteliğinin ve miktarının biliniyor olması*
- *Hizmet-içi eğitim etkinliklerini planlarken katılımcılara liderlik rollerinin verilmiş olması*
- *Okul yöneticilerinin öğretmenlerle birlikte hizmet-içi eğitim etkinliklerine katılımlarının sağlanmış olması*
- *Hizmet-içi eğitimde görev alan eğitimcilerin uzmanlık alanlarına göre seçilmiş olmaları*
- *Etkinlikler tamamlandıktan sonra koçluk desteğinin sağlanması*
- *Okul yöneticilerinin, verilen eğitimlerin gereğini yerine getiren öğretmenlere gerekli kredi ve desteği vermelerinin sağlanması.*

Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimleri için ayrılan kaynakların yetersiz olduğu bilinmektedir. Ancak öte yandan mesleki gelişim için daha fazla kaynak ayrılması, sonucun daha iyi olacağına garantisini de vermemektedir. Burada asıl önemli olan öğretmenlerin bu etkinliklerin önemine inandırılmaları gerektiğidir. Yukarıdaki koşullar sağlandığında öğretmenlerin ikna edilmesinin hiç de zor olmayacağı anlaşılabilir. Bu arada hizmet-içi eğitim etkinliklerinin başarısız olmalarının arkasında yatan nedenlere göz atıldığında ise aşağıdaki durumların varlığı gözlenmektedir (Wood, 1989):

- *Okulda olumlu bir havanın yaratılmamış olması*
- *Geliştirme etkinliklerine karar verilirken işbirliğinin yapılmamış olması*
- *Gelişim planının 3-5 yılı içermiyor olması*
- *Okuldaki halihazırda yapılan uygulamaların analiz edilmemiş olması*
- *İhtiyaç analizinin yapılmamış olması*

- *Etkinliklerden sonra tamamlayıcı desteklerin sağlanmaması*
- *Okul yöneticilerinin, verilen eğitimlerin gereğini yerine getiren öğretmenlere gerekli kredi ve desteği vermiyor olmaları*
- *Uygulamalar için gerekli kaynağın bulunmaması*
- *Öğretmen ve yöneticilerin uygulamaların etkililiği ile ilgili olarak sorumluluk almayışları.*

Okuldaki bütün paydaşların okul temelli etkinlikleri destekliyor olmaları beklenen bir yaklaşımdır. Ancak bu listeye bakıldığında başarıya ulaşabilmek için yapılması ve yapılmaması gerekenlerin sonucu belirlediği ve bu konuda özen gösterilmesi gerektiği de çok açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

Bilgisayar Okur-Yazarlığı ve Bilgi Okur-Yazarlığı

Son yıllarda mesleki gelişim etkinliklerinde ilk sırayı, öğretmen, yönetici bütün eğitimcilerin bilgisayar-okuryazarı olmalarının sağlanması çalışmaları almaktadır. Aslında toplumun birçok kesiminde bilişim teknolojilerinin kullanımıyla ilgili ilk hedef bireyleri bilgisayar okur-yazarı yapmak olmuştur. Bilgisayar okur-yazarlığında genel olarak amaç bireylerin bir takım temel bilgisayar kullanma becerilerine sahip olmalarıdır. Örneğin bilgisayarın kullanımı ve dosyaların yönetimi, bilgisayarda yazı yazma, hesaplama ve sunum işlemlerini yapabilme ve temel bilgi ve iletişim becerileri bunlardan bazılarıdır.

Bilgi kaynakları günümüzde büyük ölçüde elektronik ortamda erişilebilir durumdadır. Bunun yanında ayrıca bu ortamdaki bilgi miktarı her geçen yıl artan bir oranda çoğalmaktadır. Bu durumun bir takım sonuçları da olmaktadır. Bunlardan birisi bilgi-okuryazarlığıdır. Bilgi okur-yazarlığı kavramı, bireylerin bilgiye en etkili şekilde nasıl erişebilecekleri, eriştikleri bilgi yığını arasından nasıl bir seçim-eleme yapabilecekleri, kısacası bilgiyi etkili bir şekilde kullanma becerisi olarak tanımlanabilir.

Bilginin kapsamının, erişim şekli ve hızının değiştiği ve bilgiye erişimde yeni kanalların ortaya çıktığı günümüzde süreçten eğitim kurumları da doğal olarak etkilenmektedir. Bu bağlamda eğitim kurumlarından bilgiye ulaşma ve onu etkili bir şekilde kullanma becerileriyle donatılmış, teknolojiyi kullanabilen bireyler yetiştirmeleri beklenmektedir. Bu durum, öğrencilerin olduğu kadar onları yönlendirme sorumluluğu üstlenen öğretmenlerin de söz konusu becerilerle donatılması gerektiğine işaret etmektedir (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003). Diğer bir ifadeyle bilgisayarların bir öğretim aracı olarak kullanılabilmesinde, öğretmenlerin bu konuda sahip oldukları nitelikler çok önemlidir.

Okullardaki öğretmenler arasında bilişim teknolojileri (BT) öğretmenlerinin özel bir yeri bulunmaktadır. İnternet ortamları tasarımından görsel uzaktan eğitim tekniklerine, eğitim yazılımı tasarımından her türlü öğretim materyali üretimi BT öğretmenlerinin katkıda bulunmaları beklenen alanlardır. Nitekim araştırmalara göre bilişim teknolojileri öğretmenlerinin öğrencilere bilgisayar kullanma becerilerini kazandırmanın yanı sıra okulda bulunan diğer öğretmenlere bilgisayar okuryazarlık becerilerini kazandırma, bilgisayarla ilgili kişisel işlerinde okul çalışanlarına yardım etme, okul bilgisayarlarının arızalarıyla ilgilenme, sunu hazırlama, not girişi yapma, web sitesi hazırlama gibi işlerde okul personeline yardımcı olmaya çalıştıkları (Seferoğlu ve Akbıyık, 2007) anlaşılmaktadır. Bu bilgidan hareketle okul temelli geliştirme çalışmalarında BT öğretmenleri okullardaki diğer öğretmenlere BT kullanma becerileri kazandırma amacıyla eğitici olarak görevlendirilebilirler.

MEB ve Okul Temelli Mesleki Gelişim Çalışmaları

Milli Eğitim Bakanlığının hizmet-içi eğitim konusunda öğretmen ve yöneticilere yeterli desteği sağlayamadığı bilinmektedir. Örneğin Ocak-Ekim 2008 döneminde merkezi planlama ile düzenlenen 656 etkinliğe yalnızca 42.728 personel katılmıştır. Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında yaklaşık 750.000 personel bulunduğu (MEB, 2008b) düşünüldüğünde bu rakamların durumu daha iyi anlaşılabilir. MEB “2009 Yılı Hizmet-içi Eğitim Faaliyetleri Uygulama Esasları”na göre “Bir personel, yıl içinde en çok 5 faaliyet için başvuru yapabilecektir. Personel; projeli faaliyetler, birbirinin devamı niteliğinde olan veya görev değişikliği nedeniyle katılma zorunluluğu olan faaliyetler ile bir günlük faaliyetler dışında yılda en fazla bir hizmet-içi eğitim faaliyetine katılabilecektir.” (MEB, 2009). Bu yönergeyle durum net bir şekilde ortaya konmaktadır. Aslında bu durum sadece ülkemize özgü bir durum değildir. Bazı gelişmiş batılı ülkelerde de hizmet-içi eğitim konusunda benzer sıkıntılar yaşanabilmektedir.

Öte yandan nitelikli öğretmen ve nitelikli öğretim için öğretmenlere sağlanmış sürekli bir mesleki gelişim desteğinin varlığı çok büyük önem taşımaktadır. Ancak eğer bu sürekli destek merkezi yönetimlerce karşılanamıyorsa başka yollar aranmalıdır. Bu yollardan birisi okul temelli programlar düzenlenerek kurum içinde var olan kaynakların kullanılması olabilir. Yani öğretmenlerin birbirlerini eğitmelerinin sağlanmasıyla bir hayli yol alınabilir.

MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğünce, öğretmen yeterliklerinin öğretmenlerde davranış biçimine dönüştürülmesine ve iyileştirilmesine yönelik “Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG)” isimli bir kılavuz hazırlanmıştır. Bu kılavuzun amacı, mesleki gelişimi planlama sürecinin belli bir sistematığe bağlı yürütülmesinde, yönetici ve öğretmenlere rehberlik etmektir. MEB “okul içinde ve dışında öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri, değer ve tutumlarının gelişimini destekleyen, etkili öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmada öğretmene destek sağlayan süreçler bütünü” olarak tanımlanan Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) programıyla okullarımızda bu tür bir yapılanmaların başlatılmasına ön ayak olmuştur. OTMG programı ile mesleki yeterliklerini geliştirmek isteyen öğretmene kendi gelişim modelini kendisinin oluşturması, hazırladığı mesleki gelişim planının uygulanması ve izlenmesi süreçlerinde bir yol haritası sunulmaktadır (MEB, 2008a).

Okul temelli mesleki gelişim ile,

- *Okuldaki insan ve materyal kaynakları etkin biçimde kullanılarak öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının okul ortamında karşılanması,*
- *Öğrenciler için öğretim ve öğrenim kalitesinin artırılması,*
- *Öğretmenlerin kendi gelişimleri için daha fazla sorumluluk almaları ve öz değerlendirmeleri sonucunda eksik gördükleri yönleri ya da geliştirmek istedikleri yeterlik alanlarına yönelik Mesleki Gelişim Planı hazırlamaları ve uygulamaları,*
- *Öğretmenlerin deneyimlerini paylaşmaları ve daha az deneyimli meslektaşlarına rehberlik etmeleri,*
- *Öğretmenlerin öğretim-öğrenme stratejileri ile ilgili yeni yaklaşımlar konusunda daha bilinçli duruma gelmeleri,*
- *Meslektaşlarının yardım ve desteği ile bu yaklaşım ve stratejileri kendi uygulamalarına yansıtmaları,*
- *Okulların gelişim planları doğrultusunda öğretmenlerin deneyim ve uzmanlığından yararlanılması,*

- Okul çalışma kültürü ve değerler sisteminin gelişimine bağlı olarak okulun çevre ile bütünleşmesi ve çevre olanaklarının okul sorunlarının çözümünde daha fazla işe koşulması beklenilmektedir. (MEB, 2008a. <http://otmg.meb.gov.tr/Otmg.html>).

Bu arada OTMG çalışmalarıyla ilgili bir yanılgıya da değinmek gerekir. Bu yanılgı OTMG çalışmaları dendiğinde bütün eğitim etkinliklerinin okul içinde gerçekleştirilmesi gerektiğidir (Wood, 1989). Oysa mesleki gelişim çalışmaları okul temelli olabilir, ancak buna karşın etkinlikler okul dışında sunuluyor olabilir. Burada önemli olan etkinliğin sunulduğu yer değil, mesleki gelişim etkinliğinin doğası ve amaçlarıdır.

Milli Eğitim Şuraları ve Hizmet-içi Eğitime Bakış

Milli Eğitim Bakanlığının mesleki gelişim konusuna bakışının anlaşılacağı bir başka alan Milli Eğitim Şura raporlarıdır. Milli Eğitim Şura kararlarına bakıldığında eğitimde niteliği artırmaya yönelik çabalar bölümünde hizmet-içi eğitimlere göndermeler yapıldığı görülmektedir. Örneğin, 1999 yılında gerçekleştirilen XVI. Milli Eğitim şurasında (MEB, 1999) “*Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması, Bakanlıkça belirlenecek genel amaçlar, ilkeler ve standartlar doğrultusunda yapılmalıdır.*” şeklinde ifade edilen kararda bu konuyla ilgili ayrıntılara değinilmemiştir. Öte yandan “*Hizmet içi eğitim ihtiyaçları uygun yöntem ve tekniklerle belirlenmeli, eğitime katılacak yönetici, eğitimci ve eğitilecekler bu ihtiyaçlar dikkate alınarak seçilmelidir.*” şeklindeki kararda hizmet-içi eğitim verilmesi gereken öğretmen ve yöneticilerin seçiminde sınırlamalar olduğu açıkça belirtilmektedir. Mesleki gelişim etkinliklerinin bütün öğretmen ve yöneticiler için hem de sürekli karşılanması gereken bir ihtiyaç olduğu düşünüldüğünde bu sınırlamanın vahim sonuçları olabileceği görülür.

Aynı şuranın “*Yöneticilerin ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler özlük haklarına yansıtılmalı ve kredilendirilerek yüksek lisans öğreniminde dikkate alınmalıdır.*” kararı ve “*Yöneticilerin hizmet öncesi v hizmet içi eğitimleri üniversiteler ve diğer kuruluşlarla da iş birliği yapılarak planlı ve sürekli hâle getirilmelidir.*” kararında ise bir kaç farklı nokta dikkati çekmektedir. Bunlardan birincisi hizmet-içi eğitime katılan yöneticilerin bu çabalarının “*ödüllendirilmesi*”, ikincisi çeşitli kuruluşlarla “*işbirliği yapılması*” ve üçüncüsü de “*planlı etkinliklerin sürekli hale getirilmesi*”nin önerildiğidir.

XVII. Milli Eğitim Şurası kararlarına bakıldığında eğitimde niteliği artırmaya yönelik çabalar arasında hizmet-içi eğitimlerin vurgulandığı gözlenmektedir. 2006 yılında gerçekleştirilen XVII. Milli Eğitim Şurası kararları arasında aşağıdaki ifade yer almaktadır:

Hizmet öncesinde öğretmenlik meslek eğitimi gerçek yaşama yaklaştırılmalı, sürecin bu yönde zenginleştirilmesi sağlanmalıdır. Aday öğretmenlerin, mesleğe uyum ve oryantasyon süreçleri yönetmelikte öngörüldüğü şekilde (yeterli kadro ve donanımına sahip merkezi okullarda) değerlendirilmeli ve bu süreçte üniversitelerle iş birliği yapılmalıdır. Hizmet içi eğitim faaliyetleri, mesleğin tüm yeterlik alanlarını ve çalışanlarını kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. 3797 sayılı Kanun’un 55’ inci maddesinde öngörülen “Milli Eğitim Akademisi” ne işlerlik kazandırılmalıdır (MEB, 2006b: s. 8).

Öte yandan yine aynı şura kararları arasında “*Tüm ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler, özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitim öğretim stratejileri konusunda en az 180 saat hizmet içi eğitimden geçirilmelidir.*” şeklinde bir karar da

bulunmaktadır. İlköğretim okullarında çalışan bütün öğretmenlerin 180 saatlik bir eğitimden geçirilmeleriyle ilgili karar ilk anda göze çok yerinde bir karar gibi görünebilir. Ancak bu kararın gereklerini yerine getirmenin zorluğu, eğitim verilmesi gereken kitlenin büyüklüğü, verilecek eğitimin süresi ve özellikle hizmet-içi eğitim sürecinin etkinliklerden sonra tamamlayıcı çalışmalarla desteklenmeleri gerektiği düşünüldüğünde daha iyi anlaşılabilir. Bu açıdan bakıldığında bu kararın pek de gerçekçi bir karar olmadığı söylenebilir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Etkili okullara sahip olmak için özellikle insana yapılan yatırım çok önemlidir. Bu bağlamda öğretmen ve yöneticilere hem hizmet öncesinde hem de hizmet içinde mesleki gelişim etkinliklerinin sunulması ve bu etkinliklerin sürekli olmasının sağlanması büyük önem taşımaktadır. Eğitimde kullanılan kaynakların kısıtlı olduğu düşünüldüğünde mesleki gelişim etkinliklerinin sistemli bir şekilde değerlendirilmesi ve takip edilmesi gerekliliği açık ve net bir biçimde anlaşılmaktadır.

Okullarımızın başarılı olmasını sağlamanın yollarından birisi mesleki açıdan yeterli öğretmenlere sahip olmaktan geçmektedir. Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri bu konuda bir temel oluşturmaktadır. Ancak öğretmenlere bu yeterlikleri kazandırabilmek için de sürekli mesleği eğitim etkinlikleri hayata geçirilmelidir. Öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek amacıyla sahip olunması gereken genel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak için gerekli mesleki gelişim etkinliklerini uygulamaya koyabilmesi için MEB'na genel bütçeden yeterli miktarda kaynak ayrılmalıdır.

Öte yandan mesleki gelişim etkinliklerinin sunulmuş olmaları sonuca ulaşma açısından tek başına yeterli değildir. Bu etkinliklerin planlanmasından değerlendirilmesine kadar geçen aşamalarda öğretmenlerin işbirlikçi katılımlarının sağlanmasına özen gösterilmelidir. Ayrıca etkinliklerin kısa süreler yerine uzun süreleri kapsamasına da dikkat edilmelidir. Bunun yanında, mesleki gelişim çalışmalarında başarıya ulaşılabilmesi için etkinliklerin bir kez sunulması yerine sürekliliğinin sağlanması gerektiği unutulmamalıdır.

Nitelikli öğretmen ve nitelikli öğretim için öğretmenlere sağlanmış sürekli bir mesleki gelişim desteğinin varlığı çok büyük önem taşımaktadır. Okul temelli mesleki gelişim çalışmaları bu konuda bir seçenek olarak değerlendirilebilir. Ancak bu tür uygulamalarda başarının büyük ölçüde okulda olumlu bir havanın yaratılmış olmasına ve yönetim ve öğretmenler arasında etkili bir işbirliğinin sağlanmış olmasına bağlı olduğu unutulmamalıdır.

Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimleri ve etkili öğretmenlik için sanal ortamda yeterince kaynak mevcuttur. Ancak bu ortamdaki gereği gibi yararlanılabilmesi için bireylerin öncelikle bilgi okur-yazarı olmaları gerekmektedir. Ancak bireylere bilgi okur-yazarlık becerilerini kazandırmak için onların bilişim teknolojilerini etkili bir şekilde kullanabiliyor olmaları önemlidir.

Öğretmenlerin bilgisayar kullanımına yönelik tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilemenin yollarından birisi onları bilgi teknolojileriyle içli dışlı olmaya yönelterek bu teknolojilerle tanışıklıklarını üst düzeylere yükseltmektir. Bu amaçla bilgisayar destekli öğretimde yeni ve daha etkili olabilecek yöntemlerin arayışı içinde olan öğretmenlerin bu konuda desteklenmeleri ve uygun ortamların sağlanması gerekir. Bu alanda başarılı

uygulamalar ise ancak uzun dönemli hizmet öncesi ve hizmet-içi eğitimle desteklenmiş programlarla olanaklıdır.

Öğretmenlerin BT kullanımına yönelik araştırmalar öğretmenler arasında teknoloji kullanımının genel olarak giderek arttığını ancak bu artışın teknolojinin sınıf içinde kullanımına yeterince yansımadağını göstermektedir. Halloway (1996), teknolojinin yayılımı ve kullanımıyla ilgili çalışmasında, teknoloji kullanımının artmasına karşın sınıf içi uygulamaların hemen hemen hiç değişmediğine dikkat çekerek yeniliklerin önündeki engellerin hemen hiçbir zaman teknolojinin kendisinden kaynaklanmadığını belirtmektedir. Aslında engellerin temelinde sosyal, politik ve ekonomik faktörler yatmaktadır. Ülkemizdeki birçok okulda bilgi teknolojisi sınıflarının kurulmasına ve birçok okulun geniş bant İnternet bağlantısına sahip olmasına karşın okullarda çalışan öğretmenlerin bilgi teknolojilerini gereğince kullanmıyor olmaları Halloway'ın tespitlerini desteklemektedir.

Bu nedenle BT kullanımının önündeki sosyal ve ekonomik engellerin olumsuz etkilerini en aza indirecek önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin BT kullanımının özendirilmesi, bu amacı desteklemek amacıyla hizmet-içi eğitim etkinliklerinin sunulması ve bu etkinliklerinin sürekli olmasının sağlanması önerilebilir.

Bazı araştırmacılar, bilgisayar kullanmasını bilen öğretmenlere ve sınıflarında bilgisayar kullanan öğretmenlere ek bir ücret verilmesinin olumlu sonuçlar doğurabileceğini ileri sürmektedirler. Okul içinde bilgisayar kullanımı konusunda deneyimli olan öğretmenlerin, diğer meslektaşlarını bilgi teknolojilerini kullanma konusunda eğitmeleri planlanabilir. Bu tür programlarda görev alan öğretmenlere ek bir ücret verilerek güdülenmeleri sağlanabilir. Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve yenilikler çok hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu tür bir akran eğitimi sistemi ile verilecek eğitimler öğretmenleri bilgi teknolojileri konusunda devamlı olarak bir kopukluk yaşamadan bilgilendirme işlevi de görebilir. Bu tür sistemli bir süreç sınıf ortamında kullanılan yöntem-teknik ve araç-gereçler konusunda öğretmenlerin birbirlerine destek olmalarına da fırsat verebilir.

Günümüzde teknolojinin öğrenme-öğretme süreçlerindeki potansiyeli bütün paydaşlar tarafından bilinmekte ve bu gücü kabul edilmektedir. Ancak sahip oldukları bu potansiyel günlük mesleki ve kişisel yaşamlarını çok az değiştirmektedir. Eğitimcilerin teknoloji yeterlikleri onların sunacakları hizmetin niteliğini doğrudan etkileyebilecektir. Bu yüzden eğitim etkinliklerini geliştirme çabalarında teknolojinin etkili bir şekilde kullanımının sağlanmasının çok önemli bir etken olduğu söylenebilir. Bu nedenle öncelikle öğretmenlerin teknoloji okur-yazarı olmaları yolunda çaba harcanmalı ve kazandırılan becerilerin unutulmaması için uygun ortamların da sunulması gereklidir. Aksi halde boşa zaman ve emek harcanmış olunacaktır. Kazandığı becerileri uygulamaya sokamayan öğretmen de “bir fark yaratmayacağı” düşüncesiyle kendisini arka plana itebilecektir.

Eğitimin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi çabalarında öğretmen önemli bir rol ve sorumluluğa sahiptir. Bir toplumun kalkınmasındaki önemli etkenlerden birisi olan yetişmiş insan gücüne kavuşmanın ancak iyi okullarda mümkün olduğu düşünüldüğünde öğretmenler tarafından verilen eğitimin nitelikli olmasının önemi de daha iyi anlaşılır. Ancak öğretmenin verdiği eğitimin nitelikli olabilmesi için de öğretmenin bizzat kendisinin iyi yetiştirilmiş olması gerekir. Bir öğretmenin etkili olabilmesi de onun hem hizmet öncesinde iyi yetiştirilmesine, hem de hizmet içinde kendisini geliştirecek olanaklara sahip olmasına bağlıdır. Bu nedenle de öğretmene her yönden destek olunmalı ki, öğretmen kendisini hem kişisel olarak hem de mesleki açıdan geliştirebilsin.

KAYNAKÇA

- Akkoyunlu, B. (2001). Öğretmenlerin internet kullanımı üzerine bir çalışma. *Journal of Qafqaz University*, 8, 57-66. [Çevrim-içi: <http://www.qafqaz.edu.az/journal/BUKET%20AKKOYUNLU.pdf>] (Erişim tarihi: 1 Eylül 2009).
- Akkoyunlu, B. ve Kurbanoglu, S. (2003). Öğretmen adaylarının bilgi okuryazarlığı ve bilgisayar öz-yeterlik algıları üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 1-10. [Çevrim-içi: <http://193.140.216.63/200324BUKET%20AKKOYUNLU.pdf>] (Erişim tarihi: 1 Ekim 2009).
- Cradler, J. (2000). *Implementing technology in education: Recent findings from research and evaluation studies*. Far West Laboratory.
- Fullan, M. G. (1990). *Staff development, innovation, and institutional development*. In B. Joyce (Ed.), *Changing school culture through staff development*, (3-25). Alexandria, VI: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Binnan, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945. [Çevrim-içi: <http://aztla.asu.edu/ProfDev1.pdf>] (Erişim tarihi: 1 Ekim 2009).
- Halloway, R. E. (1996). Diffusion and adoption of educational technology: A critique of research design. (Edit. D. H. Jonassen) *Handbook of reseacrh for educational communications and technology* (ss. 1107-1133). New York: Macmillan. [Çevrim-içi: <http://carbon.cudenver.edu/~lsherry/courses/holloway.html>] (Erişim tarihi: 1 Eylül 2009).
- International Society for Technology Education (ISTE) (2008a). *NETS for teachers: Supporting digital Age learners*. [Çevrim-içi: http://www.iste.org/Content/NavigationMenu/NETS/ForTeachers/NETS_for_Teachers.htm] (Erişim tarihi: 1 Eylül 2009).
- International Society for Technology Education (ISTE) (2008b). *The ISTE national educational technology standards (NETS•T) and performance indicators for teachers*. [Çevrim-içi: http://www.iste.org/content/navigationmenu/nets/forteachers/2008standards/nets_T_standards_final.pdf] ve http://www.iste.org/Content/NavigationMenu/NETS/ForTeachers/2008Standards/NETS_for_Teachers_2008.htm] (Erişim tarihi: 1 Eylül 2009).
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (1999). *XVI Milli Eğitim Şurası*. [Çevrim-içi: http://tkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/16_sura.pdf] (Erişim tarihi: 1 Ekim 2009).
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2006a). *TEDP-Temel eğitime destek projesi: Öğretmen eğitimi bileşeni. Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2006b). *XVII Milli Eğitim Şurası-2006*. [Çevrim-içi: http://tkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/17_sura.pdf] (Erişim tarihi: 1 Ekim 2009).
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2008a). *Öğretmen yeterlilikleri: Öğretmenlik mesleği genel ve özel alan yeterlilikleri*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. [Çevrim-içi: <http://otmg.meb.gov.tr/YetGenel.html>, <http://otmg.meb.gov.tr/YetOzel.html> ve <http://otmg.meb.gov.tr/Otmg.html>] (Erişim tarihi: 1 Eylül 2009).
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2008b). *2009 Yılı bütçe raporu*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2009). *2009 Yılı hizmet-içi eğitim faaliyetleri uygulama esasları*. [Çevrim-içi: http://hedb.meb.gov.tr/_plan/2009_Hizmetici_Egitim_Planı.zip] (Erişim tarihi: 1 Ekim 2009).
- Okçabol, R. (2000). *Eğitim Fakültelerinin derdi belli YÖK'ün derdi ne?* Ankara: Eğitim Sen Yayınları.

- Seferoğlu, S. S. (2004a). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Seferoğlu, S. S. (2004b). Öğretmen adaylarının öğretmen yeterlilikleri açısından kendilerini değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, s. 131-140. [Çevrim-içi: <http://193.140.216.63/200426SÜLEYMAN%20SADI%20SEFEROĞLU.pdf>] (Erişim tarihi: 1 Eylül 2009).
- Seferoğlu, S. S. ve Akbıyık, C. (2007). *Bilişim teknolojilerinin okullarda kullanımı: Bilgisayar öğretmenlerinden beklentiler*. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi. 12-14 Mayıs 2007, Bakü, Azerbaycan. <Çevrim-içi: http://www.egitim.hacettepe.edu.tr/belge/sempozyum_bildiri.pdf] (Erişim tarihi: 1 Ekim 2009).
- Williams, D., Coles, L., Wilson, K., Richardson, A. ve Tuson, J. (2000). Teachers and ICT: Current use and future needs. *British Journal of Educational Technology*, 31(4), pp. 307-320.
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) (2005). *Türk yükseköğretiminin bugünkü durumu*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu. [Çevrim-içi: http://www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/kasim_2005/kasim_2005.doc] (Erişim tarihi: 4 Nisan 2008).
- Wood, F. H. (1989). *Organizing and managing school-based staff development*. In S. D. Caldwell (Ed.), *Staff development: A handbook of effective practices*, (26-43). Alexandria, VI: Association for Supervision and Curriculum Development.