Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.

Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim

Dr. Süleyman Sadi SEFEROĞLU
Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü
06532 Beytepe - ANKARA

e-Posta: sadi@hacettepe.edu.tr
Web: http://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/

GİRİŞ

Bir toplum olarak ilerleyebilmek ve gelişmiş ülkelerdeki refah düzeyine erişebilmek için okullarda iyi bir eğitimin veriliyor olması gerektiği bilinen bir gerçektir. Ancak okullarda iyi bir eğitimin verilebilmesi, yani öğrencilerin başarılı olabilmeleri için okuldaki öğretimin niteliğinin yükseltilmesi gereklidir. Okullardaki başarı grafiği de, nitelikli öğretmenler olmadan önemli düzeyde yükseltilemez. Başka bir ifadeyle, iyi öğrencilere sahip olunabilmesi için iyi öğretmenlere ihtiyaç vardır (Özyar, 2003; Seferoğlu, 2003). Öğretmenlerin de öğretmen yetiştiren kurumlarda yetiştirildikleri düşünüldüğünde bu kurumlara büyük sorumluluklar düşmektedir (Okçabol, 2000; Türkoğlu, 1991). Ancak öğretmenlerin istenilen nitelikte olabilmeleri de bir takım standartların olmasına bağlıdır. Bu standardı sağlayacak yollardan birisi öğretmen yeterlilikleridir.

Öğretmenler ve öğretmenlik mesleğindeki nitelik konusu sadece Türkiye'de değil dünyanın pek çok ülkesinde çok sık gündeme gelen bir konudur. Öğretmenlik mesleği ve bu mesleği yürüten profesyonellerin mesleğin gereklerini yerine getirişleriyle ilgili düzenlemeler Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan beri üzerinde hep konuşulan bir konu olagelmiştir. Özellikle son 30 yılda gerçekleştirilen ve gerçekleştirilmeye çalışılan düzenlemeler bu konuda çok uzun yıllar sürebilecek çalışmaların da işaretçileridir. 1998 yılında öğretmen yetiştirme alanında YÖK tarafından yapılan yeni düzenlemeler bu halkanın en son zincirlerinden birisi sayılabilir.

Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirmede sık sık gündeme gelen değişik uygulamalar bu alanda standartlaşma konusundaki zorlukları da beraberinde getirmiştir (Akyüz, 2003). Özellikle 80'li yıllarda yaşanan uygulamalar sisteme katılan öğretmenlerin yeterlilikleri konusunda da Milli Eğitim Bakanlığını (MEB) uzun yıllar süren hizmet-içi çalışmalarıyla meşgul etmiştir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun öğretmenlerin nitelikleri ve seçimine ilişkin 45. maddesinde, "Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bakımından aranacak nitelikler Milli Eğitim Bakanlığınca tespit olunur." ifadesi yer almaktadır (MEB, 2002). Milli Eğitim Bakanlığına yüklenen bu sorumluluğun bir gereği olarak Mart 1999'da MEB ve üniversite temsilcilerinden oluşan "Öğretmen Yeterlilikleri Komisyonunca", "eğitme-öğretme yeterlilikleri", "genel kültür bilgi ve becerileri" ve "özel alan bilgi ve becerileri" ana başlıklarından oluşan yeterlilikler belirlenmiştir. Bu konuyla ilgili olarak MEB'ca yayımlanan "Öğretmen Yeterlilikleri" başlıklı kitapta (MEB, 2002) bu yeterlilikler listesinde, çeşitli kurumların görüşleri doğrultusunda gerekli bulunan bir takım değişikliklerin yapıldığı belirtilmektedir. 12 Temmuz 2002 tarihinde yürürlüğe konulan bu yeterliliklerin aşağıdaki amaçlarla kullanılacağı ifade edilmektedir.

- *Öğretme yetiştirme politikalarının belirlenmesi,*
- *Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi,*
- *Öğretmenlerin seçimi,*
- *Öğretmenlerin denetlenmedi ve performanslarının değerlendirilmesi,*
- *Öğretmenlerin hizmet-içi eğitimleri,*
- *Öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi. (MEB, 2002, s. 4)*

Bu yeterlilikler Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğünce öğretmen yetiştiren fakülte ve yüksek okullara gönderilerek, öğretmenlerin belirtilen yeterliliklere sahip olacak şekilde yetiştirilmesi istenmiştir (Mahiroğlu, 2004).

Milli Eğitim Bakanlığınca saptanan öğretmen yeterlilikleri "Eğitme-Öğretme Yeterlilikleri", "Genel Kültür Bilgi ve Becerileri" ve "Özel Alan Bilgi ve Becerileri" alt başlıklarından oluşmaktadır (MEB, 2002). Bu yeterlilik gruplarından "Eğitme ve Öğretme Yeterlilikleri" 14 alt bölüm ve 206 yeterlilik maddesinden oluşmaktadır.

Eğitme ve öğretme yeterliliklerinin alt bölümleri şunlardır:

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

Öte yandan öğretmen yeterlilikleriyle ilgili olarak "Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü" (http://oyegm.meb.gov.tr/) bünyesinde çalışan komisyonlarca yeni bir "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlik Taslağı" (http://oyegm.meb.gov.tr/yet/) geliştirilmiştir. Bu taslak "Kişisel ve Meslekî Değerler-Meslekî gelişim", Öğrenciyi Tanıma, "Öğrenme ve Öğretme süreci", "Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme", Okul-Aile ve Toplum ilişkileri" ve "Program ve İçerik Bilgisi" olmak üzere 6 ana yeterlik bu yeterliklere ilişkin 38 alt yeterlik ve 251 performans göstergesinden oluşmaktadır.

Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişimi ve öğretmen yeterlilikleriyle bağlantılı olarak mesleki gelişim konusunda neler yapılabilir konusu üzerinde durulacaktır. İyi bir öğretmenle ilgili değerlendirmelere bakıldığında iyi bir öğretmenin "kendisini mesleki ve kişisel açılardan sürekli olarak geliştiren, kendisini geliştirmeyle ilgili fırsatları ve olanakları araştıran ve değerlendiren öğretmen" şeklinde bir tanımlama göze çarpar. Rauth ve Bowers (1986) da nitelikli insan gücünde aranan temel özelliklerin, işini iyi yapan, bilgi ile yaşamayı öğrenen, kendisini sürekli geliştiren insan tipi olduğunu belirtmektedir.

Bilgi, beceri, yetenek ve meslekte öğrenmek için gerekli koşullar olarak tanımlanabilen mesleki gelişim kavramı son yıllarda eğitimin geliştirilmesi çalışmalarında en önemli faktör olmuştur (Seferoğlu, 2001a). Öğretmenlik mesleğini geliştirme konusunda yapılan araştırmalar da daha iyi öğretime ve daha iyi okullara sahip olabilmek için mesleki eğitimin bir zorunluluk olduğunu belirtmektedirler (Seferoğlu, 2003). Mesleki açıdan iyi yetişen öğretmenler öğrencileri için olumlu öğrenme koşulları sağlayabilir. Ancak öğretmenler sürekli olarak farklı öğrenci gruplarıyla birlikte olmaktadırlar. Bu farklılıklar; farklı yaş grupları, farklı düzeyler, farklı konu alanları ve farklı sosyo-ekonomik yapı şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu durumlar, öğretmenlerin farklı yaklaşım, yöntem ve teknikleri kullanmalarını gerekli kılmaktadır. Ancak öğretmenin birçok farklı soruna çözüm üretecek bir makine olmadığı da göz önünde tutulmalıdır. Bu yüzden de nitelikli öğretmen ve nitelikli öğretim için mesleki gelişim konusunda öğretmenlere sağlanmış sürekli bir desteğin varlığı çok büyük önem taşımaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin ülke kalkınmasındaki rolü günümüzde bütün toplumlar tarafından bilinmekte ve bununla ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi alanında yapılan araştırmalar, bu mesleğin gereğince yürütülmesi ve okullardaki eğitimin kalitesinin yükseltilmesi

için mesleki gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir (The Holmes Group, 1986). Çünkü "eğer öğretmen meslekte öğreniyorsa, o öğretmenin sunacağı eğitim hizmetinin kalitesi de yüksek olur". Bu yüzden okullarda verilen eğitimin kalitesini iyileştirmek için öğretmenlere mesleki açıdan kendilerini geliştirme olanakları tanınmalıdır (Seferoğlu, 1999).

Öğretmenlere mesleki gelişim olanakları sağlanmasının gerekliliğine bir başka neden olarak öğretmen eğitimi veren kurumlarda onların yeterince veya uygun bir şekilde yetiştirilmeyişleri gösterilebilir. Öğretmen adayları ihtiyaçları olan mesleki eğitimi tam olarak alamadan mezun olmaktadırlar. Bu yüzden hizmet içinde mesleki gelişim konusunda bir destek sağlanmalıdır. 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. Bu durum mesleki eğitim ihtiyacını daha belirgin olarak ortaya koymaktadır. Rosenholtz (1985) öğretmenlerin sınıfta başarılı olabilmeleri için becerilerinin güncelleştirilmesi gerektiğini, yani öğretmenlerin günümüz koşullarında daha etkili olabilmeleri için gerekli becerilere sahip olmalarının sağlanması gerektiğini ileri sürmektedir. Kendilerine profesyonel yardım verilen öğretmenler, bir takım eğitim etkinlikleri sonucunda bilgi ve becerilerini artırabilir ve bunun sonucunda da daha iyi birer öğretmen olabilirler.

Mesleki gelişimin gerekliliğine ilişkin bir başka gerekçe mesleki başarının genellikle daha fazla başarıyı beraberinde getirdiği olabilir (Rosenholtz, 1985). Başarılı deneyimlere sahip öğretmenler kendi yetenek ve becerileriyle ilgili olarak daha fazla kendine güven duygusu geliştirirler. Bunun bir sonucu olarak daha etkili ve verimli olabilmek için kendilerini geliştirme yolunda arayışlar içinde olurlar ve bunun için daha çok çaba gösterirler.

Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimleri için Milli Eğitim Bakanlığı bütçesinden ayrılan payın yetersiz olduğu bilinmektedir. Ancak öte yandan hizmet-içi eğitim için daha fazla kaynak ayrılması, sonucun daha iyi olacağının garantisini de vermemektedir (OECD, 1998). Her şeyden önce öğretmenlerin bu etkinliklerin önemine inandırılmaları gerekmektedir.

Hizmet içinde gerçekleştirilen mesleki eğitim programlarıyla ilgili olarak yapılan araştırmalarda, uygulanan programların etkili olabilmesinde, kurum dışından gelen danışmanların yerine kurum içi uzmanların (öğretmenlerin uzmanlığının) ve onların karar verme süreçlerine katılımlarının önemli olduğu gerçeğine ulaşılmıştır. ABD'de federal yönetim tarafından desteklenen ve uygulanan 293 "okul geliştirme programı"nı inceleyen Berman ve McLaughlin (1978) bir mesleki gelişim programının etkili olabilmesinin temelinde öğretmenlerin mesleki deneyimlerinden yararlanılmış olmasının ve karar alma süreçlerinde onların da rol almalarının sağlanmasının yattığını belirtmektedir.

Başka bir ifadeyle, bir mesleki gelişim programı tasarlanırken alan dışından profesyoneller yerine bizzat öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine başvurulmalıdır. Berman ve McLaughlin'in (1978) de vurguladığı gibi alan dışından kişilerin sunduğu yardımlar veya çözüm önerileri çok genel ve bazen de sorunları çözmekten uzak olabilmektedir. Oysa sorunun bizzat içinde olan öğretmenler çözüm önerebilecek en iyi pozisyondadırlar. Konuya bu açıdan bakıldığında sorunları bizzat yaşayan öğretmenlerin, en gerçekçi saptamaları yapabilecekleri ve uygulanabilir çözüm önerileri sunabilecekleri söylenebilir. Öte yandan mesleki eğitim programı önemli ölçüde öğretmenin katkısını içeriyorsa, onların programı sahiplenmeleri ve programın verimli olması için daha çok çaba harcamaları da doğal olacaktır.

Eğitimin geliştirilmesinde öğretmenin rolü günümüzde herkes tarafından bilinmektedir. Bir toplumun kalkınması için öncelikle yetişmiş insan gücüne ihtiyaç vardır. Yetişmiş insan gücünü sağlayacak kurumlar ise okullardır. Bir okulun iyi olabilmesi de büyük ölçüde öğretmenler tarafından verilen eğitimin kalitesine bağlıdır. Öğretmenin mesleki açıdan yetişmişlik düzeyi sunacağı eğitimin kalitesinin önemli bir belirleyicisi olarak düşünülebilir. Öğretmenin iyi olması onun hem hizmet öncesinde iyi yetiştirilmesi, hem de hizmet içinde kendisini geliştirecek olanaklardan yararlanmasını sağlamakla olasıdır. Bunun için de öğretmene her yönden destek olunmalıdır ki, öğretmen kendisini hem kişisel olarak hem de mesleki açıdan geliştirebilsin (Seferoğlu, 2001b).

Öğretmen yeterlilikleriyle ilgili nasıl bir sınıflama yapılırsa yapılsın, bu yeterlilikler bir bütün olarak ele alınmalıdırlar. Çünkü bu yeterlilikler birbirlerini tamamlayıcı özellikler içermektedirler. Milli Eğitim

Bakanlığınca saptanan ve 14 alt bölümden oluşan "Eğitme-Öğretme Yeterlilikleri"nde öğretmenlerde bulunması beklenen özelliklere bakıldığında bu durum daha iyi anlaşılabilir:

1. Nitelikli bir öğretmen, sınıfında etkili öğrenmelerin gerçekleşmesi için öğrencilerinin özelliklerine uygun öğrenme yaşantıları sağlamaya çalışır. Ancak öğretmenin öğrencilerinin özelliklerini tanıyabilmesi için de onların gelişim özelliklerini ve bu özelliklerin öğretme-öğrenme süreçlerinde nasıl dikkate alınması gerektiğini biliyor olması gerekir.
2. Etkili bir öğretmen, yalnızca gerekli planları yapmakla kalmaz aynı zamanda planlamanın gerekliliğine de inanır ve bunun gereklerini yerine getirir.
3. Nitelikli bir öğretmen, iyi hazırlanmış bir öğretim materyalinin öğrenmeye etkisini bilir, farklı düzeylerdeki öğrencilere hitap edebilen, değişik özelliklere sahip materyalleri geliştirebilir ve bunları amacına uygun bir şekilde kullanabilir.
4. Nitelikli bir öğretmen, öğrenmenin nasıl gerçekleştiği, öğrencilerin bilgiyi nasıl edindikleri, becerileri nasıl kazandıkları ve etkili öğrenmelerin gerçekleşmesi için hangi yaklaşım, yöntem ve tekniklerin kullanılması gerektiğini, bu yaklaşım-yöntem ve tekniklerin üstünlükleri ve sınırlılıklarını bilir.
5. Nitelikli bir öğretmen, öğrencilerin etkin bir şekilde öğrenme sürecine katılmalarını ve kendi öğrenmelerinde sorumluluk almalarını sağlar. Bunun gerçekleşmesi için de bireysel ve grup çalışmaları düzenler ve bunun bir gereği olarak öğrencilerin birbirleriyle etkileşim içinde olmalarını sağlar.
6. İyi bir öğretmen öğrencinin, beklenen davranışları ne derece kazandığını, nasıl öğrendiğini ve aksamaların olduğu durumlarda ne gibi önlemler alınabileceğini bilir. Değerlendirmenin öğretim sürecinin vazgeçilmez bir parçası olduğunu ve farklı değerlendirme stratejilerini kullanmak gerektiğini bilir.
7. Nitelikli bir öğretmen, öğrencileri güdülemede, öğrenme ve çalışma alışkanlıkları kazandırmada ve meslek seçimine yönelik konularda onlara yardım için gerekli kaynak ve yöntemlerin neler olduğu bilir.
8. Bütün öğrencilerin temel becerilerinin geliştirilmiş olması onların birer birey olarak daha etkili olmalarına yardımcı olur. Bunun bilincinde olan nitelikli bir öğretmen de öğrencilerin temel becerilerini geliştirmek için gerekli önlemleri alır.
9. Bir öğretmen, hangi alanda öğrenim görmüş olursa olsun mesleğe atandığında "bedensel, ruhsal ve zihinsel özellikler açısından" değişik özelliklere sahip öğrencilerle karşılaşabilir. Nitelikli bir öğretmen bu tür özel eğitime gereksinim duyan öğrencilere, onların özelliklerine uygun özel eğitim olanakları ve fırsatlarını sunma konusunda gerekli donanıma sahiptir. Bu bağlamda, öğrenmede özel eğitimi gerektiren alanları ve öğrenci özelliklerinin öğrenme ve performanslarını nasıl etkilediğini bilir ve öğretim etkinliklerini buna uygun bir şekilde tasarlar.
10. Okulun, çevrenin her türlü ihtiyacını karşılayan bir toplumsal kurum olduğu gerçeğinden hareketle öğretmenlerin görevlerinin yalnızca örgün eğitimle sınırlı olmadığı söylenebilir. Bu çerçevede, nitelikli bir öğretmen, yetişkinlerin nasıl öğrendiklerini bilir ve onların kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyecek ortamları yaratma konusunda gerekli donanıma sahiptir.
11. Öğretim sürecini daha verimli kılmanın yolunun okul yönetimiyle yakın bir işbirliği içinde bulunmaktan geçtiği gerçeğini her öğretmenin bilmesi gerekir. Etkili bir öğretmen de bunun gereklerini yerine getirir ve ders dışı etkinlikleri planlar, yönetir ve değerlendirir.
12. İyi bir öğretmen, mesleki ve kişisel açılardan kendisini sürekli olarak geliştirir, kendisini geliştirmeyle ilgili fırsatları ve olanakları araştırır ve değerlendirir.
13. Öğretmenden okulun işleyişiyle ilgili görüş ve öneriler geliştirmesi, okulun sorunlarına ilgi duyması beklenir. Bu amaçla nitelikli bir öğretmen eğitim sisteminin ve okul örgütünün yapı ve işleyişini bilir.
14. Öğretme süreçlerinde harcanan çabaların boşa gitmemesi için bir öğretmenin öğrencilerin bireysel gelişimleriyle yakından ilgilenmesi gerekir. Bu amaçla nitelikli bir öğretmen veli ve diğer ilgili kişilerle işbirliği yapmanın önemini bilir.

Bu listeye bakıldığında nitelikli bir öğretmenden beklenenlerin biraz gerçekçi olmadığı düşünülebilir. Öğretmenlerin, farklı ortamlarda ve farklı özelliklere sahip hedef kitlelerine yönelik olarak kullanabilmesi için birçok beceriye sahip olması beklenmektedir. Ancak öğretmenin birçok farklı soruna çözüm üretecek bir robot olmadığı da bilinmektedir. Bu yüzden de öğretmen yeterlilikleriyle ilgili olarak zihinlerde soru işaretleri uyanabilmektedir. Öte yandan bir öğretmenin öğretim sürecinde etkili olabilmesi için bu becerilerin varlığı da gereklidir. Bu aşamada "peki öyleyse ne yapılabilir?" sorusunun yanıtı aranmalıdır.

Bu beceriler her öğretmende aynı düzeyde olmayabilir. Bazı öğretmenler planlama veya materyal geliştirme konusunda daha güçlüyken bazı öğretmenler de örneğin "ölçme ve değerlendirme" veya "özel

eğitim" konusunda kendilerini geliştirmiş olabilirler. Ne yapılabilir sorusunun yanıtı da farklı alanlarda güçlü olan öğretmenlerin sahip oldukları bilgi ve becerileri başkalarıyla paylaşmalarında yatmaktadır.

Bakanlığımızın hizmet-içi eğitim konusunda yeterli bir desteği sağlayamadığı bilinmektedir. Aslında bu durum sadece ülkemize özgü bir durum da değildir. Bir takım gelişmiş batılı ülkelerde de hizmet-içi eğitim konusunda benzer sıkıntılar yaşanmaktadır. Nitelikli öğretmen ve nitelikli öğretim için mesleki gelişim konusunda öğretmenlere sağlanmış sürekli bir desteğin varlığı çok büyük önem taşımaktadır. Ancak eğer bu sürekli destek merkezi yönetimlerce karşılanamıyorsa alternatif 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.

Öğretmenlerin Başvurabilecekleri Bilgi Kaynakları

Öğretmen niteliklerinin yükseltilmesi konusunda ele alınabilecek bir başka seçenek de bilgisayar temelli teknolojilerin ve iletişim teknolojilerinin kullanılması olabilir. Milli Eğitim Bakanlığının bilişim teknolojileriyle ilgili olarak gerçekleştirdiği çalışmalar ve sunduğu hizmetler, bu hizmetlerden yararlanabilenler için önemli birer kaynak niteliğindedir.

Örneğin Milli Eğitim Bakanlığının (http://www.meb.gov.tr/) web sitesi aracılığıyla çok çeşitli kaynaklara ulaşmak mümkündür. MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı (http://ttkb.meb.gov.tr/) "Öğretmenler Portalı" başlıklı site üzerinden (http://ttkb.meb.gov.tr/ogretmen/) yeni öğretim programlarıyla ilgili bilgiler, plan örnekleri, ders materyalleri v.b. gibi çeşitli kaynakları, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce hazırlanan "Ders Destek Merkezi" başlıklı bölümde (http://egitek.meb.gov.tr/dersdesmer/DersDestek/dersdestekmerkezi/ana/dds_anasayfa.htm) web tabanlı öğretim materyalleri ve "Eğitim Medyası" başlıklı (http://egitek.meb.gov.tr/Medya/Dizin1/Vcd.html) bölümde değişik konu alanları ve farklı düzeyler için çeşitli formatlarda eğitim medyası (video kasetler, ses kasetleri, filmler, film şeritleri, VCD gibi) kullanıma sunulmaktadır.

Öte yandan, farklı türdeki bilgi kaynaklarını, değişen kullanıcı gereksinimleri doğrultusunda geliştirmek ve yeniden düzenleyerek kullanıma sunmak üzere Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (http://egitek.meb.gov.tr/) bünyesinde oluşturulan bir birim olan "Bilgiye Erişim Merkezi"nde (http://bem.meb.gov.tr/) kitaplar, video kasetleri, filmler, saydamlar, ses kasetleri, CD-DVD-VCD'ler, afişler araştırmacıların hizmetine sunulmuş durumdadır (MEB, 2003). Herhangi bir konuda araştırma yapmak isteyenler bu merkezde video/TV izleyebilmekte, video disk ve DVD okuyucusu, müzik seti ve bilgisayar kullanabilmektedirler.

Yine il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin işlevlerinin bilgi teknolojileri desteğiyle yürütülmesi amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemi (MEBBİS) (http://www.meb.gov.tr/mebedevlet/mebsis.htm) projesinin bir alt sistemi olarak oluşturulan ve İLSİS (http://ilsis.meb.gov.tr/) olarak adlandırılan yönetim bilgi sistemi projesi "İnternet hizmetleri, İntranet hizmetleri, teknik destek ve bakım hizmetleri, elektronik posta hizmetleri, İLSİS uygulama yazılımları, karar destek çalışmaları, eğitim çalışmaları, web tabanlı uygulamalar, merkezi veritabanı oluşturma çalışmaları" gibi çalışma alanlarında hizmet sunmaktadır.

Bunların yanında ayrıca yüzlerce bireysel ve kurumsal web siteleri (http://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/egitim/info.html) aracılığıyla sunulan kaynaklar öğretmenlere, "plan hazırlama" ve "materyal geliştirme" gibi onlarca değişik konuda yardımcı ve yol gösterici olmaktadır. Bütün bu kaynaklardan yararlanmak ve/veya bu kaynak havuzuna kendi deneyimlerini paylaşarak katkıda bulunmak büyük ölçüde bireylerin kendi sorumluluğudur.

Öğretmen yeterlilikleri konusunda özellikle batılı ülkelerdeki alan yazın (literatür) incelendiğinde teknoloji yeterliliklerinin öğretmen yeterliliklerinin 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, 2004).

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 anlaşılır.

Teknolojinin öğrenme-öğretme süreçlerindeki potansiyeli bütün eğitimciler tarafından bilinmekte ve gücü kabul edilmektedir. Ancak bu potansiyel onların günlük mesleki ve kişisel yaşamlarını çok az değiştirmektedir. Eğitimcilerin teknoloji yeterlilikleri onların sunacakları hizmeti doğrudan etkileyeceği için eğitim etkinliklerini geliştirme çabalarında teknolojinin etkili bir şekilde kullanımının sağlanmasının çok önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Bu nedenle öncelikle öğretmenlerin teknoloji okur-yazarı olmaları yolunda çaba harcanmalı ve bu çabaların boşa gitmemesi için yani kazandırılan becerilerin kullanılmayarak unutulmaması için becerileri kullanabilecekleri ortamların da sunulması gereklidir. Aksi halde hem boşa zaman ve emek harcanmış olunacak hem de kazandıkları becerileri kullanamayan bir kitle yaratılarak onların "nasıl olsa bir işe yaramayacak" düşüncesiyle kendilerini edilgen bir duruma sokmalarına yol açılabilecektir.

KAYNAKLAR

Akyüz, Y. (2003). Eğitim tarihimizde günümüze kadar öğretmen yetiştirilmesi ve sağlanması ilkeleri, uygulamaları (sayfa: 48-66). **Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş eğitim sistemlerinde öğretmen yetiştirme sempozyumu**. Ankara: Tekışık Yayıncılık.

Berman, P., & McLaughlin, M. W. (1978). **Federal programs supporting educational change, Vol. VIII: Implementing and sustaining innovations**. Santa Monica, CA: Rand.

The Holmes Group (1996). **Tomorrow's teachers: A report of the Holmes Group**. East Lansing, MI: The Holmes Group.

Mahiroğlu, A. (2004). **Öğretmen yeterlilikleri bakımından eğitim fakültelerinin öğrencilerini yetiştirme düzeyleri**. XII. Eğitim Bilimleri Kongresi: Bildiriler (Cilt-I), s. 435-465. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Milli Eğitim Bakanlığı (2003). **Milli Eğitim Bakanlığı, Bilgiye erişim merkezi: Tanıtım.** [Çevrim-içi: http://bem.meb.gov.tr/turkce/tanitim.html], Erişim tarihi: Ocak 2003.

Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (2002). **Öğretmen yeterlilikleri**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

OECD (1998). **Staying ahead: In-service training and teacher professional development**. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Okçabol, R. (2000). **Eğitim Fakültelerinin derdi belli YÖK'ün derdi ne?** Ankara: Eğitim Sen Yayınları.

Rauth, M., & Bowers, G. R. (1986). Reactions to induction articles. **Journal of Teacher Education, 37**(1), 38-41.

Rosenholtz, S. J. (1985). Political myth about education reform: Lessons from research on teaching. **Phi Delta Kappan**, **66**(5), s. 349-355.

Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen adaylarının öğretmen yeterlilikleri açısından kendilerini değerlendirmeleri. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 26, 131-140.

Seferoğlu, S. S. (2003). Öğretmenlerin hizmet-içi eğitiminde yeni yaklaşımlar. **Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu, Eğitimde Yansımalar: VII**, s. 149-167.

Seferoğlu, S. S. (2001a). Elementary school teachers perceptions of professional development [Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimle ilgili algıları]. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 20, 117-125.

Seferoğlu, S. S. (2001b). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. **Milli Eğitim Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart 2001, (149), 12-18.

Seferoğlu, S. S. (1999). Hizmet içinde mesleki gelişim ve uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması. **Birinci Uzaktan Eğitim Sempozyumu** Bildiriler Kitabı, sayfa *103-111*. Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Eğitim ve Doktrin Komutanlığı. Balgat-Ankara, Aralık 1999.

Özyar, A. (2003). **Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen yetiştirme politikaları**. [Çevrim-içi: http://oyegm.meb.gov.tr/ortasayfa/gn_md_sunu.htm], Erişim tarihi: 23 Temmuz 2003.

Türkoğlu, A. (1991). Öğretmen yetiştirmede amaçlar. **Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi**, **1**(5), 105-111.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) (1998). **Eğitim fakülteleri öğretmen yetiştirme programlarının yeniden düzenlenmesi**. Ankara: YÖK Başkanlığı.