

TÜRKİYE'DE MESLEK ÖĞRETMENLERİ, EĞİTMENLER VE OKUL MÜDÜRLERİ İÇİN SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM (SMG) 2018

**Kültür, öğretmenlik uygulamaları, mesleki görevler,
çalışma koşulları, inançlar ve profesyonelleşme**

Oğuzhan Akyıldırım ve Ahmet Besim Durgun

Avrupa Eğitim Vakfı (AEV)

Ekim 2019

DRAFT

TEŞEKKÜR

AEV, yürüttüğü saha çalışması ve bu rapora yaptığı katkılardan dolayı Oğuzhan Akyıldırım'a minnettardır. İlave araştırma, yazım ve edisyon Ahmet Besim Durgun tarafından gerçekleştirilmiştir. AEV ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı'na ve özellikle Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Araştırma-Geliştirme ve Projeler Dairesi Başkanlığı'ndan İlkay Aydın'a, İlker Damlar'a, İrem Uslu'ya ve Meral Alkan'a teşekkür eder. Bu projeye devam eden desteği için Lida Kita'ya ve mülakat yapmayı kabul eden tüm paydaşlara ve araştırmaya katılan tüm öğretmenlere, eğitimciler ve okul müdürlerine ayrıca teşekkür etmek isteriz. Metodolojik geliştirme ve analiz, Eva Jansova tarafından gerçekleştirilmiştir. Edisyon, Julian Stanley tarafından gerçekleştirilmiştir.

İçindekiler

1	TABLÖLAR.....	5
2	ŞEKİLLER	7
3	GEREKÇE.....	8
4	METODOLOJİ	8
4.1	Araştırma hedefleri	9
4.2	Mülakatlar.....	9
4.3	Edebiyat İncelemesi.....	9
4.4	Araştırma.....	9
BÖLÜM 1: BAĞLAM: İŞGÜCÜ VE OKULLARDA EĞİTİM VE İDARE UYGULAMALARI.....		12
5	İŞGÜCÜ	12
5.1	Eğitim İşgücü	12
5.2	Okul müdürleri.....	15
5.3	Sonuçlar	16
5.4	Sorunlar ve Tavsiyeler	17
6	OKUL YÖNETİŞİMİ.....	17
6.2	Öğretmenlerin Resmi Değerlendirmesi	21
6.3	Okul iklimi.....	23
6.4	Sonuçlar	25
6.5	Sorunlar ve Tavsiyeler	25
7	HİZMET ÖNCESİ, BAŞLANGIÇ VE MENTÖRLÜK	26
7.1	Temel ve Hizmet Öncesi Eğitim.....	26
7.2	Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenler	27
7.3	Başlangıç ve Mentörlük.....	27
7.4	Sonuçlar	28
7.5	Sorunlar ve Tavsiyeler	29
BÖLÜM 2. MESLEK ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ GELİŞİMİ		30
8	POLİTİKA VE UYGULAMA	30
8.1	Politika ve Strateji Belgeleri.....	30
8.2	Uygulama	33
8.3	Sonuçlar	33
8.4	Sorunlar ve Tavsiyeler	34
9	KURUMLAR VE KURULUŞLAR.....	34
9.1	Yönetici Kuruluşlar	34
9.2	Sosyal Ortaklar	36

9.3	Sağlayıcılar	37
9.4	Sonuçlar	38
9.5	Sorunlar ve Tavsiyeler	38
10	SMG SUNUMUNUN HACMI, YÖNTEMİ VE ÖZELLİĞİ	39
10.1	Sağlayıcıların perspektifinden sunum	39
10.2	Öğretmenlerin perspektifinden sunum	41
10.3	SMG'nin süresi	42
10.4	SMG'nin Dağılımı – Bölge	43
10.5	SMG'nin Karakteri	44
10.6	Okul müdürleri için SMG	44
10.7	Sonuçlar	44
10.8	Sorunlar ve Öneriler	45
11	SMG SUNUMU VE PROGRAMLARININ TASARIMI, KABİLİYETİ VE KALİTESİ	45
11.1	Finansman	47
11.2	Kalite Güvencesi	47
11.3	Sonuçlar	48
11.4	Sorunlar ve Tavsiyeler	48
12	OKUL TEMELLİ SUNUM	49
12.1	Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) Modeli	49
12.2	İşbirliği ve İşbirlikli Öğrenme	50
12.3	Sonuçlar	50
12.4	Sorunlar ve Tavsiyeler	50
13	MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇLARI	50
13.1	Sonuçlar	52
13.2	Sorunlar ve Tavsiyeler	52
14	ÖĞRETMENLERİN SMG DENEYİMİ	52
14.1	SMG'nin Etkisi	52
14.2	Mesleki Standartlar/yeterlikler	53
14.3	Sonuçlar	54
14.4	Sorunlar ve Tavsiyeler	54
15	MEÖ OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLER İÇİN GERİ BİLDİRİM	54
15.1	Sonuçlar	55
15.2	Sorunlar ve Tavsiyeler	55
16	ÖĞRETME YAKLAŞIMLARI VE İŞYERİ İLE BAĞLANTILAR	55
16.1	Öğretme	55
16.2	İşyeri ile bağlantılar	57
16.3	Öğrencilerin davranışı veya motivasyonu	57

16.4	<i>İş temelli öğrenme</i>	58
16.5	<i>Sonuçlar</i>	58
16.6	<i>Sorunlar ve Tavsiyeler</i>	59
17	MÜFREDAT, MATERYALLER VE DEĞERLENDİRME	59
17.1	<i>Eğitim kaynakları</i>	60
17.2	<i>Değerlendirme</i>	60
17.3	<i>Sonuçlar</i>	60
17.4	<i>Sorunlar ve Tavsiyeler</i>	60
18	İŞ MEMNUNİYETİ	60
18.1	<i>Sonuçlar</i>	61
18.2	<i>Sorunlar ve Tavsiyeler</i>	61
19	TANIMA VE TEŞVİK	61
19.1	<i>Sonuçlar</i>	63
19.2	<i>Sorunlar ve Tavsiyeler</i>	63

1 TABLOLAR

Tablo 1 – Okul yönetim ekibine kimler katılır (n=119)	17
Tablo 2 – Çeşitli konularda kimin karar alma sorumluluğu vardır (okul müdürlerine göre sınıflandırılmıştır) (n=119)	18
Tablo 3 – Çeşitli işlevler yerine getiren okul müdürlerinin oranları (n=119)	19
Tablo 4 – Okul yönetiminin etkinliğini sınırlandıran aşağıdaki faktörlerin kapsamı (n=118).20	
Tablo 5 – Meslek okullarında öğretmen değerlendirmesinin bir parçası olarak görevleri yürüten kişiler (n=118)	22
Tablo 6 – Bir öğretmen değerlendirmesini takip etmek üzere okulda atılan adımlar (n=118).23	
Tablo 7 – Okul müdürlerinin okullarındaki açıklık, kültür ve işbirliği hakkındaki düşünceleri (n=117)	23
Tablo 8 – Okullarında kaliteli eğitimi engelleyen faktörler (n=117)	24
Tablo 9 – Meslek okullarında öğrenci davranışıyla ilgili sorunlar (n=118).....	24
Tablo 15 – MEÖ Öğretmenleri ve Eğitimcileri için MEB tarafından koordine edilen SMG sunumu.....	39
Tablo 11 – Son 12 ay içerisinde sürekli mesleki gelişimin (hizmet içi eğitim) aşağıdaki türlerini alan yanıtlayanların oranı.....	41
Tablo 12 – Son 12 ay içerisinde alınan sürekli mesleki eğitim türüne (hizmet içi eğitim) saatler.....	42
Tablo 13 – Bölgeye göre en az 30 saat hizmet içi eğitim (okul içi ve dışı) alan öğretmenlerin payı (%)	43
Tablo 14 – İşletmelerde gerçekleşen en az 30 saatlik gözlem ziyareti veya hizmet içi eğitim kurslarına katılan öğretmenlerin bölgelere göre payı (%)	43
Tablo 16 – Aşağıdaki başlıklara göre mesleki gelişim faaliyetlerinin eğitim üzerindeki etkisi (%)	52
Tablo 17 – Geri bildirim nasıl sağlanmıştır?	54
Tablo 18 – Farklı öğretim yöntemlerinin kullanılma sıklığı (%) (n=1973).....	55
Tablo 19 – Öğretmenler için SMG katılımı önündeki engeller (%)	62
Tablo 20 – Okul müdürlerine göre SMG katılımı önündeki engeller (%)	62

DRAFT

2 ŞEKİLLER

Şekil 1 – Yanıtlayan İller (NUTS3).....	10
Şekil 2 – Sektör ve cinsiyete göre işgücü	12
Şekil 3 – Hiç sektör deneyimi olmayanlar hariç, eşleşen sektörlerde çalışma deneyimi (ortalama yıl)	14
Şekil 4 – Belirli görevler için harcanan çalışma zamanının (ortalama) payı.....	15
Şekil 5 – MEÖ okullarındaki okul müdürlerinin nitelikleri (n=119)	16
Şekil 6 – Karar almada işbirliği ve içirme (n=119)	20
Şekil 7 – Aşağıdaki kişiler tarafından her bir öğretmenin değerlendirilme sıklığı (n=119).....	21
Şekil 8 – Türkiye’de MEÖ öğretmenlerinin mesleki gelişimiyle ilgili mevcut süreç	26
Şekil 9– MEÖ Lisesi’nde Elektrik-Elektronik Teknolojisi alanında öğretmen olmak için bir mezunun karşılaması gereken örnek koşullar.....	27
Şekil 10 – Geçmişten ve günümüzden fotoğraflar	32
Şekil 11– MEBBİS Hizmet İçi Eğitim Modülü’nden ekran görüntüsü – Giriş Ekranı	45
Şekil 12– MEBBİS Hizmet İçi Eğitim Modülü’nden ekran görüntüsü – Hizmet İçi Faaliyet Arama Ekranı.....	46
Şekil 13– MEBBİS Hizmet İçi Eğitim Modülü’nden ekran görüntüsü – Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti E-Sertifika Ekranı	46
Şekil 14 – Söz konusu eğitimler için ihtiyaç seviyesine göre belirli eğitimlere katılmayan yanıtlayanlar (%)	51
Şekil 15 – MEÖ öğrencileri için okul öğrenmesi ve işyeri arasındaki ilişkiyi tarif eden ifadeler (n=1973)	57
Şekil 16 – Öğrencilerin davranışı ve motivasyonu (n=1933).....	57
Şekil 17 – Farklı şekillerde yönlendirilen eğitimlerin sıklığı (n=1937)	59
Şekil 18 – Kariyer ve iş memnuniyeti ifadeleri (n=1930)	61

3 GEREKÇE

Öğretmenler ve eğitimci için mesleki gelişim, eğitim reform için hayati öneme sahip bir araç olarak geniş ölçüde kabul edilmektedir. Araştırmalar, mesleki gelişimin eğitim ve öğretimin etkinliğini artırarak ve öğrenciler, öğretmenler ve işverenler için değer katarak öğretim ve öğrenimin kalitesini sürdürülebilir bir şekilde geliştirebileceğini göstermektedir. Meslek öğretmenleri için SMG'nin önemi geniş ölçüde kabul edilmiştir.

Türkiye, bu konuyu ele almak için yıllardır politikalar geliştirmektedir ve SMG, Riga Süreci (2015-20) boyunca öncelikli başlık olarak tanımlanmıştır.

Ancak, SMG'nin niteliğini ve niceliğini iyileştirmek kolay değildir. Politika yapıcılara yardımcı olmak için politika belirlemenin, uygulamanın ve etkisinin incelenmesi ve anlaşılması son derece önemlidir; böylelikle geri bildirim ve politikadan öğrenme gerçekleşir. Bu nedenle, bu çalışma aşağıdakileri amaçlamaktadır:

1. Mesleki eğitim ve öğretim (MEÖ) öğretmenleri ve eğitimci için SMG'nin iyileştirilmesi bakımından mevcut politika hedeflerinin belirlenmesi,
2. Türkiye'deki MEÖ öğretmenleri ve eğitimci için SMG'nin mevcutta sağlanışının ve öğretmenlerin ihtiyaçlarının değerlendirilme şekillerinin ve öğretmenlere verilen özel programların tarif edilmesi,
3. SMG düzenlemelerinin MEÖ sisteminin diğer parçaları ile nasıl uyumunun anlaşılması
4. Mevcut düzenlemelerin ne kadar iyi çalıştığının ve 2015 yılından bu yana ne ilerleme kaydedildiğinin değerlendirilmesi,
5. Mevcut politikaların nasıl uygulanabileceği ve SMG'nin sağlanmasının ve tahsisinin nasıl geliştirilebileceği hakkında tavsiyelerde bulunulması.

Çalışma, SMG'nin kalitesi, etkinliği ve cevap verebilirliğiyle ilgili iyileştirmeleri gerçekleştirmek için neyin gerekli olduğunu ve daha genel olarak öğretmenlerin etkinliğini hangi faktörlerin – örneğin motivasyonları ve kariyer yapıları – etkilediğini anlama konusunda politika yapıcılara yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

SMG ile ilgili olarak daha ayrıntılı bir ilerleme analizi sunarak Riga İzleme Süreci'ni tamamlamayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma, sekiz diğer ülkeyi içeren uluslararası bir çalışmanın parçasıdır. Tüm katılımcı ülkeler, diğer ülkelerle kendi profesyonel öğretmen işgücünün durumunu karşılaştırabilecektir. Buna ek olarak, araştırma:

- Politika sürecinde öğretmenleri ve diğer paydaşları yetkilendirecek,
- Politika belirlemede uluslararası işbirliğini teşvik edecek,
- Politika belirlemede verilerin sistematik kullanımını destekleyecektir.

4 METODOLOJİ

Metodoloji, üç unsur içermektedir:

1. Bir edebiyat incelemesi,
2. Kilit paydaşlarla mülakatlar,
3. Öğretmenler ve okul müdürleri hakkında bir araştırma.

Milli Eğitim Bakanlığı'ndan (MEB) temsilciler, anketler ve mülakat programları ile araştırma ve niteliksel ve belgesel araştırma süreçleri hakkında tavsiyelerde bulunmuştur. MEÖ kurumlarına ve politika yapıcılara erişim, MEB tarafından onaylanmıştır.

4.1 Araştırma hedefleri

Metodoloji¹ şunları içermektedir:

- MEÖ öğretmenleri ve eğitimcilerinin SMGsinin mevcut durumu hakkındaki belgelerin ve yayınlanan araştırmaların masabaşı incelemesi
- MEÖ öğretmenlerinin SGM faaliyetlerinin politikasından, sağlanmasından ve uygulamasından sorumlu 12 paydaş ile mülakat
- 145 MEÖ okulunda 1.973 MEÖ öğretmeniyle araştırma
- 119 MEÖ okul müdürüyle araştırma

4.2 Mülakatlar

Mülakatlar, Mart – Haziran 2018 tarihleri arasında gerçekleşti. Mülakatlar, Milli Eğitim Bakanlığı ve ETF ile birlikte tanımlanan ilgili paydaşlarla gerçekleştirildi. Mülakat yapılan kişiler, aşağıdakilerden oluşmaktadır:

- Araştırma Geliştirme ve Projeler Daire Başkanlığı, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (ÖYG), MEB,
- Kalite Daire Başkanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim (MTE) Genel Müdürlüğü, MEB,
- Mesleki Gelişimi Destekleme ve İzleme Daire Başkanlığı, ÖYG Genel Müdürlüğü, MEB,
- Eğitim Politikası Daire Başkanlığı, MTE Genel Müdürlüğü, MEB,
- ÖYG Genel Müdürlüğü içerisinde Eğitim Uzmanlığı, MEB
- MTE Genel Müdürlüğü Kalite Daire Başkanlığı içerisinde Eğitim Uzmanlığı, MEB,
- Okul Müdürleri,
- Teknik Eğitim Fakültesi profesörleri, Gazi Üniversitesi,
- Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. (TOFAŞ) MEÖ Merkezi Müdürü,
- TürkTraktör A.Ş., MEÖ Merkezi Müdürü,
- TürkTraktör A.Ş., MEÖ Merkezi Görevlisi.

Mülakatlar, yarı yapılandırılmış bir program tarafından yönlendirilmiştir. Mülakatlar, politika geliştirmeleri, fırsatları, sorunlar ve zorluklar üzerine odaklanmıştır. Toplamda, Ocak ve Temmuz 2019 arasında 12 mülakat tamamlanmıştır.

4.3 Literatür Taraması

Literatür taraması, Türkiye'deki genel öğretmenler ve MEÖ öğretmenleri için SMG ile ilgilenen belgeleri tespit etmiştir. Bu belgeler, politika belgelerini, birincil ve ikincil mevzuatı, ilgili kurumların raporlarını, araştırma belgelerini, araştırma ve analiz raporlarını, farklı projelerin raporlarını ve MEB istatistiksel verilerini kapsamaktadır.

Literatür taramasına Ek A'da yer verilmiştir.

4.4 Araştırma

AEV tarafından tasarlanan anketler, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Araştırma Geliştirme ve Projeler Daire Başkanlığı ile işbirliği içerisinde uyarlanmış ve çevrilmiştir.

Anketler, Eskişehir ve Mersin'deki iki MEÖ lisesinde görev yapan 39 öğretmen üzerinde çevrimiçi olarak önceden test edilmiştir.

Hedef grup, meslek okullarında çalışan (öğrettikleri konulara ve sözleşme türüne bakılmaksızın tüm öğretmenler) öğretmenler ve uygulama eğitimcileri (eğiticiler) ile meslek okulu müdürleridir.

¹ Daha fazla bilgi **Ek 3**'te bulunabilir.

Örneklem çerçevesi, 12’den fazla öğretmen ve eğitmeni olan tüm meslek okullarını kapsamaktadır. Bu örneklem çerçevesi, tüm grubun %80’inden fazlasını temsil etmektedir.

Katmanlı bir büyüklükle orantılı olasılık örnekleme metodolojisi, bölge ve okul türüne göre öğretmen ve eğitmen sayısını dikkate alarak uygulanmıştır. Aşağıda gösterildiği üzere, 67 ilde evreni temsil eden 150 meslek okulundan oluşan örneklem (koyu mavi), toplam 2600 öğretmene ulaşmak için seçilmiştir.

Şekil 1 – Anketi Yanıtlayan İller (NUTS3)



Okullar, birincil örnekleme birimi (BÖB) olarak alınmıştır ve öğretmenler/eğitmenler, ikincil örnekleme birimidir (İÖB). BÖBler (okullar), Basit Rastgele Örnekleme’ye (BRÖ) dayanarak seçilmiştir; ancak İÖBler (öğretmenler), sistematik örnekleme metodolojisine göre seçilmiştir.

Araştırma uygulaması Nisan-Mayıs 2018 ayları için planlanmasına rağmen, başkanlık seçimleri ve Ramazan dönemi nedeniyle, Aralık 2018’e kadar ertelenmiştir. Öğretmen Yerleştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü ile yakın işbirliği içerisinde, öğretmenler ve eğitmenler, anketi yanıtlamaya teşvik edilmiştir. Katman temelli kontroller, her bir kümenin yanıtlamama etkisini değerlendirmek üzere gerçekleştirilmiştir.

Sonunda, 145 seçilmiş okuldan toplam 1973 öğretmen, SMG 18 Araştırması’na katılmıştır. Katılıma dayalı yanıtlama oranı, bu tür bir araştırma için oldukça yüksektir (%73). Soru başına yanıtlama oranı da hesaplanmıştır. Müdürler için yanıtlama oranı çok daha yüksektir (%82).

Toplam 70.252 MEÖ öğretmeni içerisinde, toplam 1973 öğretmen, MEÖ öğretmenlerinin toplam sayısının yaklaşık %2,8’sini temsil ederek anketi yanıtlamıştır. +/- 2 hata sınırıyla, belirtilen güven seviyesi %95 idi; bu da sonuçların %95 keredede 2 yüzdelik puan içerisinde doğru olarak hesaplandığı anlamına gelmektedir.

Seçilmiş müdürlerin %79’u (119), ankete tam yanıt vermiştir. Bu, toplam 2900 MEÖ okul müdürünün %4,1 yanıtlama oranı anlamına gelmektedir. Müdürler için örnekleme, %95 güven seviyesi ve %8 yanılğı payıyla temsilidir.

Ampirik veriler, Türkiye’deki MEÖ okullarının öğretim ve idare işgücü profili hakkında bir anlayış sağlar:

- Eğitim işgücünün neredeyse %88’i öğretmenlerdir.
- Türk meslek öğretmenlerinin %60’ı, ortalama 40 yaşında erkeklerden oluşmaktadır.
- MEÖ okul müdürlerinin %82’si, ortalama 47 yaşında erkeklerden oluşmaktadır.

- Eğitim işgücünün %95'inden fazlası ve MEÖ okul müdürlerinin %90'ı lisans veya daha yüksek bir dereceye sahiptir.
- Eğitim işgücünün %95'inden fazlasının temel eğitim veya öğretim programı bulunmaktadır.
- Eğitim işgücünün %98'inin bir öğretmen, eğitici veya bir uygulama koordinatörü olarak resmi vasfı bulunmaktadır.
- Okul müdürlerinin %81,5'i, bir okul idaresi ve okul müdürü eğitim programı veya kursu tamamlamıştır.
- Eğitim işgücünün %11'inin ve okul müdürlerinin %26'sının bir lisansüstü derecesi veya daha yüksek bir derecesi bulunmaktadır.
- Eğitim işgücünün %90'ı ve okul müdürlerinin %98'i tam zamanlı olarak çalışmaktadır.
- Eğitim işgücü için bir öğretmen olarak ortalama çalışma deneyimi 15 yıldır; oysaki okul müdürleri için müdür olarak ortalama çalışma deneyimi, eğitim yılları hariç, 7 yıldan fazladır.
- Eğitim işgücünün %27'sinin becerileri hazırladıkları endüstride önceden çalışma deneyimi bulunmamaktadır.

DRAFT

BÖLÜM 1: BAĞLAM: İŞGÜCÜ VE OKULLARDA EĞİTİM VE İDARE UYGULAMALARI

5 İŞGÜCÜ

5.1 Eğitim İşgücü

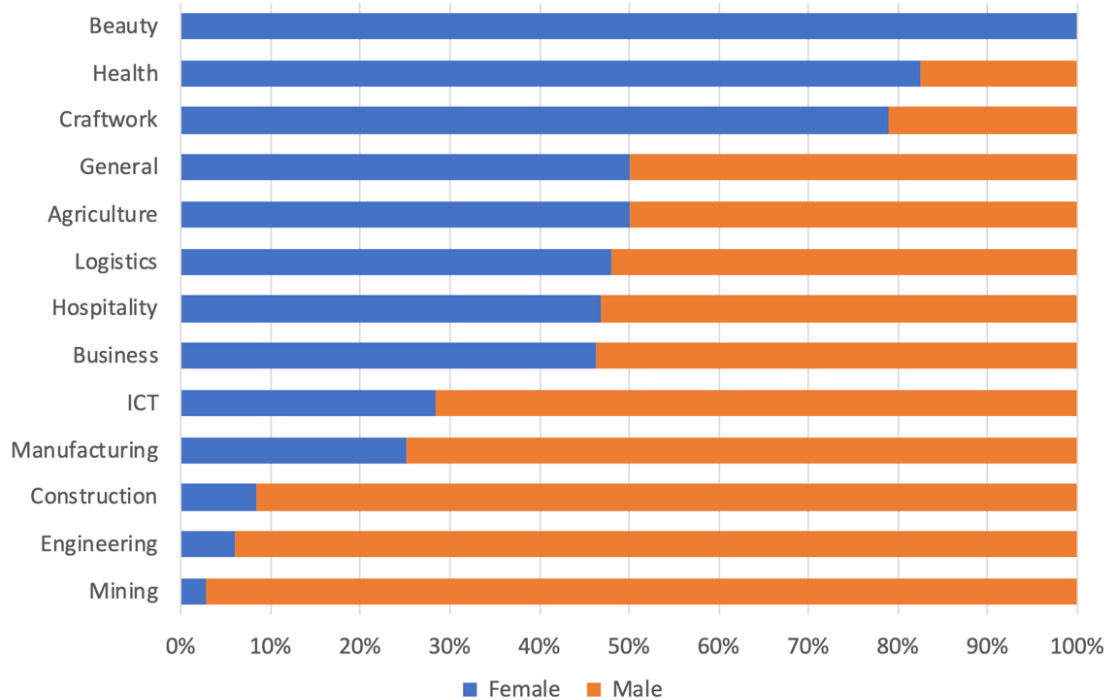
Kısa Özet Bilgiler

Öğretmen araştırmasının yanıtlayanları:

- %40,5 kadın,
- %59,5 erkek,
- %87,9 MEÖ okullarında çalışan öğretmenler,
- %10,3 pratik çalışma koordinatörleri veya eğiticileri,
- %0,20 başöğretmenler,
- %0,25 pedagojik danışmanlar,
- %0,15 atölye teknisyenleri,
- %0,15 öğretim asistanı veya yardımcıları ve
- %1,06 diğer kişilerden oluşmaktadır.
- Yanıtlayan eğitim işgücünün ortalama yaşı 40'tır.

Eğitim işgücünün %23,8'ini mühendislik sektörü, %14,1'i bilgi teknolojileri, %10,1'i sağlık ve sosyal koruma, %9,8'i işletme, satış, hukuk ve ekonomi, %7'si imalat, %5,5'i el sanatı ve moda, %4,9'u konaklama, turizm ve ikram hizmetlerinden oluşmaktadır. Toplamda bu sektörler, meslek eğitimi profillerinin %75,2'sini temsil etmektedir. Yanıtlayanların %24,8'i diğeri seçmiştir; bu da bu öğretmenlerin genel konu öğretmenleri olabilecekleri anlamına gelmektedir.

Şekil 2 – Sektör ve cinsiyete göre işgücü



Şekil 2’de gösterildiği üzere, güzellik, sağlık ve el sanatı alanları, kadın öğretmenlerin egemenliği altındayken madencilik, mühendislik, inşaat, imalat ve bilişim teknolojileri alanlarına erkek öğretmenler hâkimdir. Tarım, lojistik, konaklama ve işletme alanlarının yanı sıra dil, matematik, bilim ve sosyal bilgiler gibi genel konularda cinsiyet arasında eşitlik söz konusudur. Araştırma

katılımcılarının %68,7'si 30-49 yaşları arasındayken (n = 1356), %14,7'si 30 yaşın altında, %15'i 50 ila 59 yaşları arasında ve yalnızca %1'i 60 yaş ve üzerindedir.

5.1.1 Nitelikler

MEÖ öğretmenlerinin %85'i lisans derecesi veya denk bir dereceye sahip olduklarını raporlamıştır. MEÖ öğretmenlerinin %4,2'sinin üst orta eğitimi veya orta öğretim sonrası, üçüncü düzey olmayan eğitimleri ve kısa süreli üçüncü düzey eğitimleri bulunmaktadır. Bunlar genellikle daha yaşlı MEÖ öğretmenleridir. Buna ek olarak, tüm MEÖ öğretmenlerinin neredeyse %11'inin yüksek lisans veya daha yüksek dereceleri bulunmaktadır.

Resmi olarak, Türkiye'de eğitim işgücü oldukça yüksek niteliklidir. Yanıtlayanların hemen hemen %97'si (1.973 yanıtlayan arasından), resmi olarak bir öğretmen, eğitmen veya "uygulama koordinatörü" olarak nitelendirildiklerini ve yalnızca yaklaşık %2'sinin resmi olarak nitelendirilmediğini teyit etmiştir.

5.1.2 Temel Eğitim ve Öğretim

10 MEÖ eğitim kadrosundan yaklaşık 9'u (%84,1), derece eğitimlerinin bir parçası olarak pedagojik eğitimlerini tamamladıklarını ifade etmiştir. 10'undan biri, bir derece programının parçası olmayan ayrı bir pedagojik eğitimi tamamladığını belirtmiştir.

MEÖ öğretmenlerinin tam olarak üçte ikisi, öğrettikleri konunun içeriğinin, öğrettikleri tüm konular için kendi örgün eğitimlerinin parçası olarak dâhil edildiğini belirtmiştir. %70,5'i, öğrettikleri konuların pedagojisinin (veya didaktiklerinin) öğrettikleri tüm konular için kendi örgün eğitimlerine dâhil edildiğini belirten seçeneği seçmiştir. %69,5'i, öğrettikleri konuyla ilgili sınıf uygulamalarının, öğrettikleri tüm konular için kendi örgün eğitimlerinin parçası olarak eklendiğini ifade etmiştir. MEÖ öğretmenlerinin dörtte biri, öğrettikleri konunun içeriği, pedagoji veya sınıf uygulamaları, yalnızca bazı konular için kendi örgün eğitimlerine dâhil edildiğini belirtmiştir.

5.1.3 İstihdam ve İş Deneyimi

10 öğretmenden 9'u, okulda tam zamanlı çalışmaktadır. Öğretmenlerin %10'u yarı zamanlı çalışmaktadır (tam zaman saatlerinin %50 ila %90'ı), yalnızca %0,5'i tam zaman saatlerinin %50'sinden az çalışmaktadır. Kadın öğretmenlerin yarı zamanlı çalışma ihtimali daha fazladır. Pek çok bölgede, yarı zamanlı çalışma oranı, genellikle %10'dan daha azdır; ancak İstanbul'da bu oran %17'dir. Öğretmenlerin neredeyse %96'sının sürekli çalışma durumu bulunmaktadır; %3'ünün 1 yıldan fazla sabit süreli sözleşmesi varken, yalnızca %1'inin 1 yıldan daha az sabit süreli sözleşmesi bulunmaktadır.

Meslek öğretmenlerinin %77'sinin öğretmen olarak 5 yıldan fazla çalışma deneyimi vardır ve yaklaşık %23'ünün 6 yıldan daha az ve %28,3'ünün 6 ila 15 yıl arasında deneyimi bulunmaktadır. Tüm öğretmenlerin %50'sinin 15 yıldan az deneyimi vardır. Öğretim alanına göre, en deneyimli öğretmenler, 18,9 ortalama deneyim yılı ile madencilik ve metalürjidir; bunu 17,6 yıl ile mühendislik, 16,9 yıl ile el sanatı ve moda, 16,3 yıl ile konaklama ve turizm takip etmektedir. Yeni sektörlerde ise eğitim deneyimi daha azdır: örneğin, lojistik ve trafik sektörleri öğretmenlerinin ortalama 7,5 yıllık deneyimi bulunmaktadır, bilişim öğretmenlerinin 11,5 yıllık deneyimi, güzellik ve saç öğretmenlerinin 12,3 yıllık deneyimi ve sağlık öğretmenlerinin 14,3 yıllık deneyimleri bulunmaktadır.

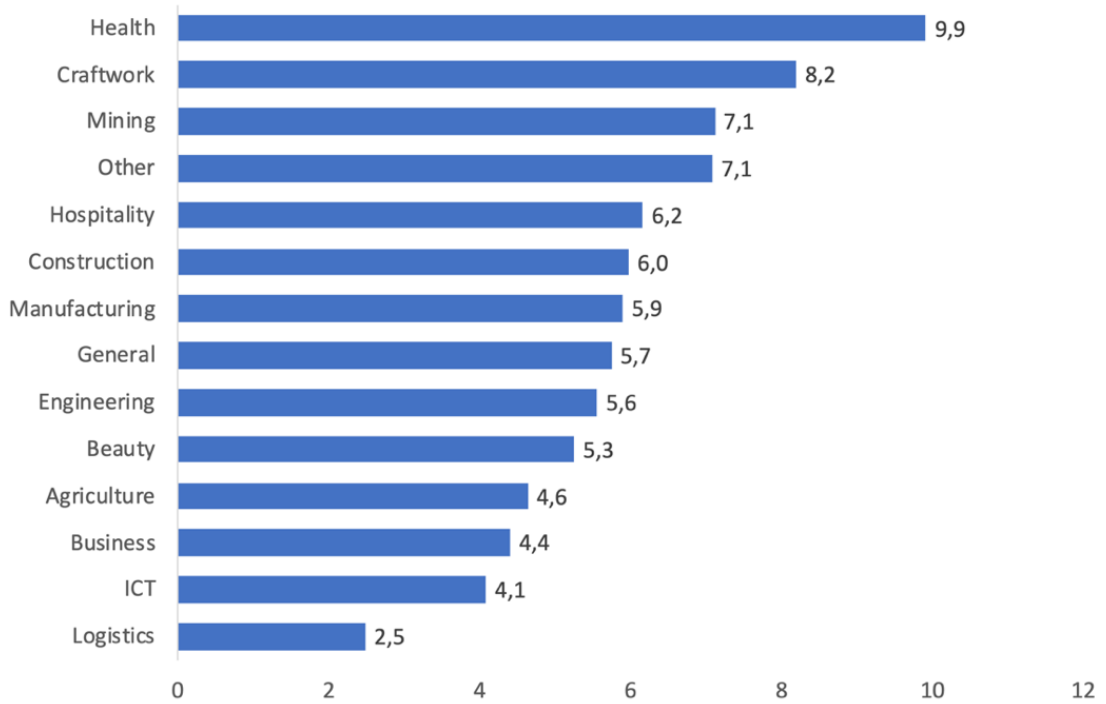
Türkiye'deki meslek öğretmenleri, genellikle kariyerlerini aynı okulda geçirmektedir. Bir öğretmenin aynı okulda ortalama çalışma yılı, 8,3 yıldır. Aynı okulda çalışmanın medyan değeri, 5 yıldır. Aynı okulda ortalama çalışma süresi, 10,5 yılla mühendislik bölümü için en yüksekken bunu 9 yılla madencilik ve metalürji, 8,8 yılla inşaat takip etmektedir. Öte yandan, aynı okulda kalma süresi ile

ilgili olarak en düşük süreli üç bölüm ise 4,3 yılla lojistik, trafik ve ulaşım, 6 yılla tarım, veterinerlik ve 6,1 yılla bilişim teknolojileridir.

Meslek öğretmenlerinin yalnızca %46,8'i, öğrettikleri MEÖ konularına denk gelen bir ticarete veya meslekte ya da endüstride 3 yıldan daha fazla çalışma deneyimleri olduğunu söylemiştir. Öğretmenlerin neredeyse %27,1'i, öğrettikleri MEÖ konularına denk gelen bir ticarete veya meslekte ya da endüstride hiç çalışma deneyimlerinin olmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin yalnızca %11,7'sinin bir yıllık çalışma deneyimi bulunmaktadır.

Aşağıdaki Şekil 3, çalışma deneyimi olan öğretmenler için sektöre göre ortalama çalışma yılını göstermektedir. Sağlık MEÖ öğretmenleri, ortalama 10 yılla en fazla sektör deneyimine sahiptir. El sanatı öğretmenleri, eşleşen sektör deneyimi bakımından ikinci sırada gelmektedir. Lojistik öğretmenleri, ortalama olarak yalnızca 2,5 yıl sektör deneyimine sahiptir. Bilişim teknolojileri, işletme ve tarım eğitim konularının öğretmenleri, yaklaşık 4 yıllık sektörel çalışma deneyimine sahiptir. Öğretmenlerin %29'unun herhangi bir sektörel deneyimi yoktur. Kadın öğretmenlerin yaklaşık dörtte birinin ve erkek öğretmenlerin üçte birinin herhangi bir deneyimi yoktur.

Şekil 3 – Hiç sektör deneyimi olmayanlar hariç, eşleşen sektörlerde çalışma deneyimi (ortalama yıl)



5.1.4 Sendikalar ve Öğretmen Dernekleri

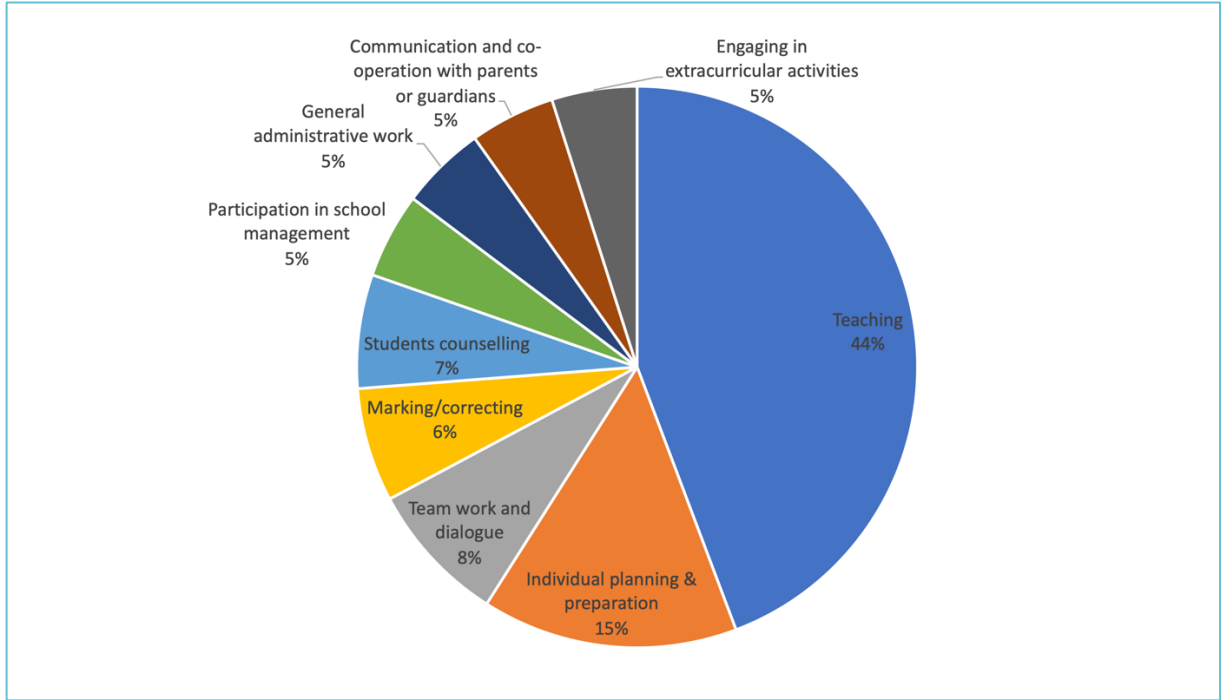
MEÖ öğretmenlerinin %11,5'inin sorulara cevap vermemeyi tercih etmesine rağmen, 1973 anayasasının yaklaşık %37'si, bir Öğretmen Sendikası'na üye iken MEÖ öğretmenlerinin yarısından fazlası, herhangi bir sendikaya üye olmadığını belirtmiştir.

MEÖ öğretmenlerinin sadece %20,6'sı, bir meslek derneğine üye olduklarını raporlamıştır. MEÖ öğretmenlerinin yaklaşık üçte biri, ne bir sendikaya ne de bir meslek derneğine üyedir. Bir sendikaya veya meslek derneğine üye olma ihtimali, %21,3'tür.

5.1.5 Çalışma Saatleri

Öğretmenlerin çalışma saatlerinin %44'ü, eğitimde harcanmaktadır. Aşağıdaki grafik, belirli görevler için harcanan çalışma zamanı payını göstermektedir.

Şekil 4 – Belirli görevler için harcanan çalışma zamanının (ortalama) payı



5.2 Okul müdürleri

Kısa Özet Bilgiler

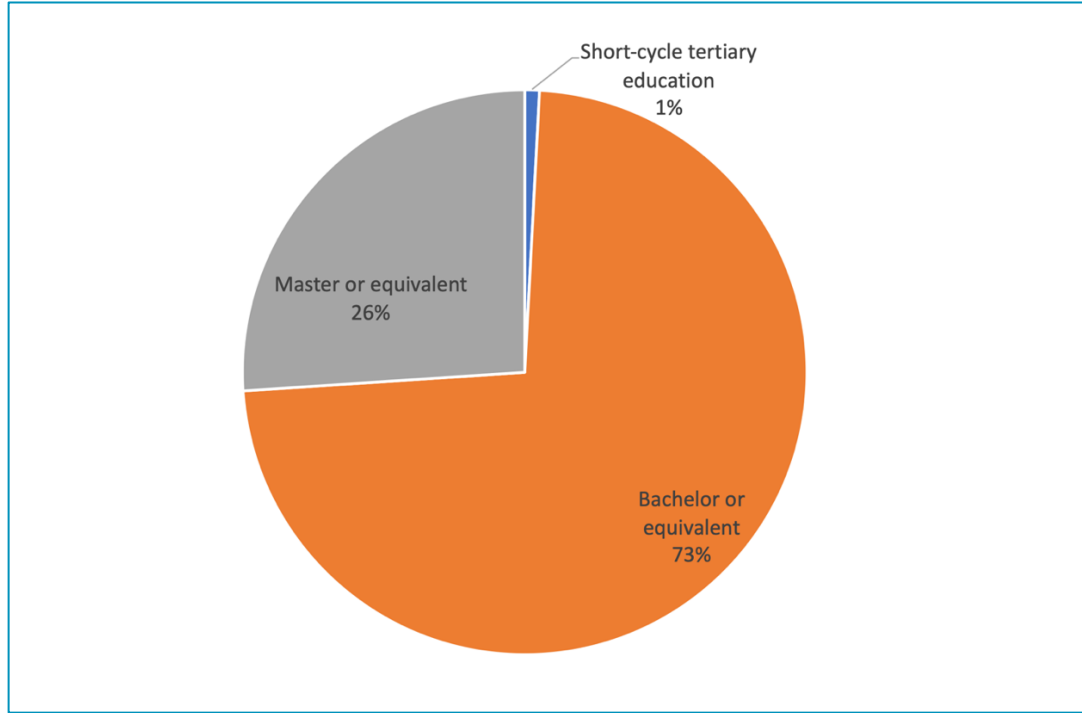
- Okul müdürü araştırmasını yanıtlayanların:
- %18'i kadın,
- %82'si erkek,
- %7,6'sı 40 yaşından genç,
- %55,5'i 40 ila 49 yaşları arasında,
- %32'si 50 ila 59 yaşları arasında,
- %5'i 60 yaş ve üzeridir.
- Yanıtlayan idareci işgücünün ortalama yaşı, 47'dir.

5.2.1 Nitelikler

SMG 18 Araştırması'na katılan okul müdürleri, iyi eğitilidir. Aşağıdaki şekilde gösterildiği üzere, okul müdürlerinin yaklaşık dörtte üçü, bir lisans derecesine veya denk dereceye sahiptir. Okul müdürlerinin dörtte birinden fazlasının lisansüstü veya denk derecesi bulunmaktadır. Okul müdürlerinin yalnızca %1'inden azının kısa süreli üçüncü düzey eğitimi bulunmaktadır.

119 yanıtlayıcının nitelikleri, şöyledir:

Şekil 5 – MEÖ okullarındaki okul müdürlerinin nitelikleri (n=119)



5.2.2 Temel Eğitim ve Öğretim

Okul müdürlerinin %42'si, müdür pozisyonuna geldikten sonra okul idaresi veya okul müdürü eğitim programını tamamladıklarını belirten seçeneği seçmiştir. Okul müdürlerinin %16'sı, okul müdürü olmadan önce bu programı tamamlamıştır ve %23,5'i okul müdürü olmadan önce ve olduktan sonra bu eğitimi tamamlamıştır.

Okul müdürlerinin %40'ı, okul müdürü olmadan önce öğretmen olmak için resmi eğitim aldığını belirtmiştir. %17'si müdür pozisyonuna geldikten sonra resmi öğretmen eğitimini tamamladığını raporlarken %14,5'i hiçbir resmi öğretmen eğitimi almadığını belirtmiştir.

5.2.3 İstihdam ve İş Deneyimi

Yanıtlayanların yarısından fazlası (%58,1), okul müdürü olarak 5 yıldan daha az iş deneyimine sahipken %19'u 5-10 yıllık deneyime sahiptir. Geri kalanının (%23) 10 yıldan fazla deneyimi vardır. Okul müdürü olarak ortalama iş deneyimi süresi, 7,22 yıldır. Yanıtlayanların yalnızca %16'sının, diğer okul yönetimi rollerinde geçmiş deneyimi yoktu. Okul müdürlerinin, öğretmen olarak ortalama 11,1 yıllık iş deneyimi bulunmaktadır. Okul müdürü olarak deneyimlerinin yaklaşık yarısını, araştırmaya katıldıkları okulda kazandıklarını da belirtmişlerdir.

Yanıtlayan 119 okul müdüründen %69,5'i, öğretme yükümlülüğü ile tam zamanlı olarak istihdam edildiğini belirtirken, %28'i öğretme yükümlülüğü olmadan tam zamanlı olarak istihdam edildiğini belirtmiştir. Okul müdürlerinden yalnızca %2,5'i, yarı zamanlı istihdam edildiklerini belirtmiştir.

5.3 Sonuçlar

Araştırmaya göre:

- Türk meslek öğretmenlerinin %60'ı erkektir, meslek öğretmenlerinin ortalama yaşı 40'tır.
- MEÖ okul müdürlerinin %82'si erkektir, MEÖ okul müdürlerinin ortalama yaşı 47'dir.
- Bir MEÖ okulundaki eğitim kadrosunun %95'inden fazlasının ve okul müdürlerinin %90'ının lisans derecesi veya daha yüksek bir derecesi bulunmaktadır.

- %95’inden fazlası, temel eğitim ve öğretim programına katılmıştır.
- Eğitim kadrosunun %98’i, bir öğretmen, eğitici veya uygulama koordinatörü olarak resmi olarak nitelendirilmiştir.
- Okul müdürlerinin %81,5’i, bir okul idaresi veya okul müdürü eğitim programını veya kursunu tamamlamıştır.
- Eğitim kadrosunun yalnızca %11’i ve okul müdürlerinin %26’sı, bir lisansüstü derecesine veya daha yüksek bir dereceye sahiptir.
- MEÖ öğretmenlerinin %27’sinin becerileri hazırladıkları endüstride önceden çalışma deneyimi bulunmamaktadır.

5.4 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
Düşük kadın okul müdürü oranı	
MEÖ öğretmenlerinin ve okul müdürlerinin yüksek derecelere (lisansüstü derecesi veya daha yüksek derece) düşük sahip olma yüzdesi	
MEÖ öğretmenlerinin yaklaşık dörtte birinin kendi endüstrilerinde geçmiş iş deneyimi bulunmamaktadır	

6 OKUL YÖNETİŞİMİ

Okulların üçte biri, ilçelerde yer alırken %32’si büyük kentlerde ve %26,9’u şehirde yer almaktadır. Yalnızca %5,9’u küçük kasabada (veya belde²) bulunmaktadır.

6.1.1 Okul Liderliği

Araştırma, okulların büyük bir çoğunluğunun öğretmen, öğrenci ve aile temsilcilerini içerdiğini belirterek okul yönetimi ekibinin bileşimi hakkında bir fikir vermektedir.

Tablo 1 – Okul yönetim ekibine kimler katılır (n=119)

	Evet	Hayır	Yanıtlar
Okul müdürü olarak siz	%100,0	-	107
Müdür yardımcısı veya müdür muavini	%100,0	-	108
Finans müdürü	%4,5	%95,5	66
Bölüm başkanları	%64,3	%35,7	84
Öğretmenler	%94,2	%5,8	104
Okul temsilcileri	%86,2	%13,8	94
Aileler ve koruyucular	%88,3	%11,7	103
Öğrenciler	%86,0	%14,0	100

² Belde (kasaba olarak da bilinir), Türkçede “belediyesi olan büyük köy” anlamına gelmektedir.

Diğer	%56,7	%43,3	67
-------	-------	-------	----

Genel olarak, meslek okullarındaki okul müdürleri, yerel veya ulusal makamların öğretim materyallerinin seçiminden personel disiplini gibi İnsan Kaynakları (İK) kararlarına kadar tüm karar alma süreçlerinde ana sorumluluğa sahip olduğuna inanmaktadır (%61 veya üstü). Okul müdürlerinin, öğrenciler, kurslar ve eğitim materyalleri ile ilgili konular için eşit derecede sorumluluk iddia etme olasılığı yüksektir. Okul müdürlerinin yalnızca küçük bir kısmı, eğitim materyalleri ve değerlendirmesi gibi konularda karar almayı tekil öğretmenlere devredilmiş olarak görür.

Tablo 2 – Çeşitli konularda kimin karar alma sorumluluğu vardır (okul müdürlerine göre sınıflandırılmıştır) (n=119)

	Okul müdürü olarak siz	Okul yönetim ekibinin diğer üyeleri	Öğretmenler (okul yönetim ekibinin bir parçası olmayanlar)	Okul (yönetim kurulu)	Yerel, belediye, bölgesel, devlet, ulusal veya federal makam	Toplam
Hangi eğitim materyallerinin kullanılacağına seçilmesi	21.70%	26.10%	43.50%	17.40%	60.90%	119
Değerlendirmeler dâhil olmak üzere öğrenci değerlendirme politikalarının oluşturulması	21.10%	30.70%	27.20%	26.30%	62.30%	119
Okula kayıt için öğrencilerin onaylanması	20.50%	29.90%	2.60%	12.00%	64.10%	119
Öğrenci disiplin politikalarının ve prosedürlerinin oluşturulması	17.20%	34.50%	17.20%	25.90%	66.40%	119
Okul içerisinde bütçe tahsislerine karar verilmesi	15.40%	12.00%	5.10%	19.70%	73.50%	119
Hangi derslerin sunulacağına karar verilmesi	14.50%	22.20%	17.10%	13.70%	88.90%	119
Müfredat dâhil olmak üzere ders içeriğine karar verilmesi	6.00%	7.80%	11.20%	5.20%	98.30%	62

Öğretmenlerin atanması veya istihdam edilmesi	2.50%	1.70%	1.70%	2.50%	97.50%	78
Öğretmenlerin istihdamına son verilmesi veya istihdamının askıya alınması	0.80%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	67
Maaş skalasının belirlenmesi dâhil olmak üzere öğretmenlerin başlangıç maaşlarının belirlenmesi	0.00%	0.80%	0.00%	0.00%	99.20%	67
Öğretmenlerin maaş artışlarının belirlenmesi	0.00%	0.80%	0.00%	0.00%	100.00%	56

Aşağıdaki tablo, okul müdürlerinin ne sıklıkla farklı işlevler yürüttüklerini özetlemektedir: disiplin sorunlarıyla ilgilenilmesi ve öğretimin gözlemlenmesi, özellikle sık geçmektedir.

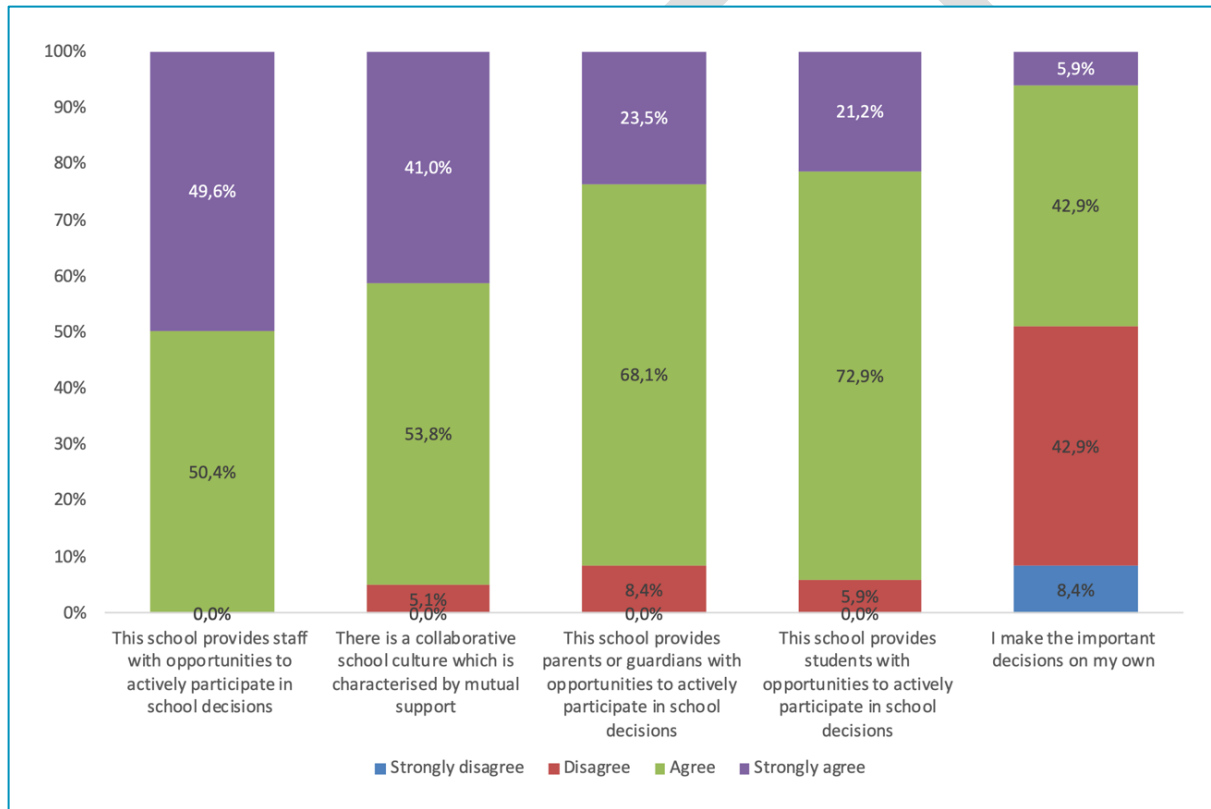
Tablo 3 – Çeşitli işlevler yerine getiren okul müdürlerinin oranları (n=119)

	Asla veya nadiren	Bazen	Genellikle	Çoğunlukla	Yanıtlar
Sınıf disiplin sorunlarını çözmek için öğretmenlerle işbirliği yaptım.	.8%	6.7%	48.7%	43.7%	119
Sınıftaki öğretimi gözlemledim.	1.7%	16.2%	47.0%	35.0%	117
Yeni öğrenme uygulamaları geliştirmek için öğretmenler arasında işbirliğini desteklemek üzere harekete geçtim.	1.7%	15.3%	56.8%	26.3%	118
Öğretmenlerin kendi öğretme becerilerini geliştirmek için sorumluluk almalarını sağlamak amacıyla harekete geçtim.	2.5%	16.9%	59.3%	21.2%	118
Öğretmenlerin öğrencilerin öğrenme sonuçlarından sorumlu hissetmelerini sağlamak için harekete geçtim.	0.0%	24.6%	54.2%	21.2%	118
Okul ve öğrenci performansı hakkında ailelere veya koruyuculara bilgi verdim.	2.6%	21.6%	56.0%	19.8%	116

Okul idari prosedürlerindeki ve raporlarındaki yanlışları ve hataları kontrol ettim.	2.6%	24.8%	53.8%	18.8%	117
Bu okulda ders zaman çizelgesiyle ilgili sorunları çözdüm.	.8%	26.3%	54.2%	18.6%	118
Diğer okulların müdürleriyle işbirliği yaptım.	.8%	39.0%	47.5%	12.7%	118

117 yanıtlayıcının %93,2'si, okullarında okul yönetim kurulları olduğunu teyit etmiştir. Araştırma, çeşitli paydaşların ne derecede temsil edildiği hakkında kanıtlar sunar: %98,8 öğretmenler, %94,9 okul yönetim sistemi üyeleri, %98,8 okul idaresi personeli, %92,7 aileler veya koruyucular, %92,6 öğrenciler, %45,9 işletme temsilcileri, %37,1 sendikalar ve %21,5 diğer.

Şekil 6 – Karar almada işbirliği ve içerme (n=119)



MEÖ okul müdürlerine göre, yetersiz okul bütçesi ve kaynakları, hükümet mevzuatı ve politikaları ve öğretmenlerin devamsızlığı, okul yönetiminin etkinliğini sınırlandıran kilit faktörlerdir. Aile veya koruyucu ilgisi ve desteği eksikliği ve öğretmenlerin kariyer temelli maaş sistemi de diğer faktörlerdir.

Tablo 4 – Okul yönetiminin etkinliğini sınırlandıran aşağıdaki faktörlerin kapsamı (n=118)

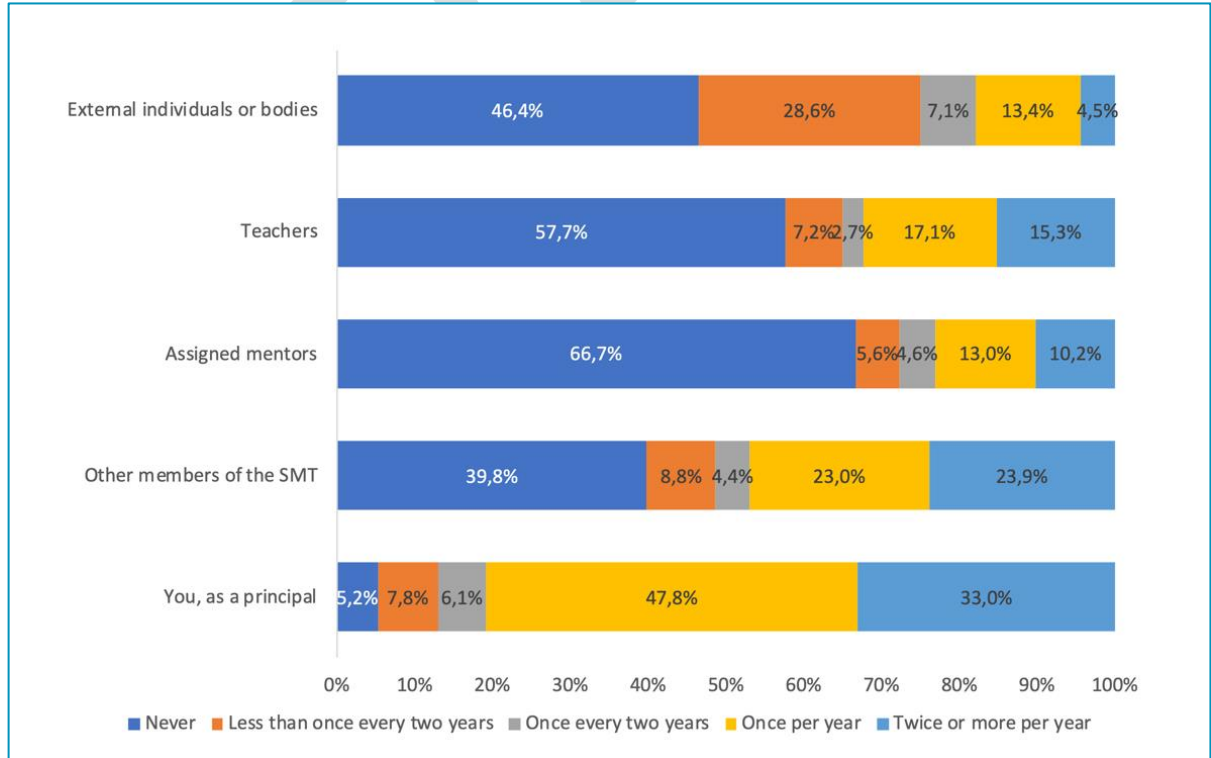
	Hiç yok	Çok az	Bir ölçüde	Çok	Yanıtlar
Yetersiz okul bütçesi ve kaynaklar	2.5%	9.3%	46.6%	41.5%	118

Hükümet mevzuatı ve politikası	4.2%	16.1%	38.1%	41.5%	118
Öğretmenlerin devamsızlığı	3.4%	11.9%	44.1%	40.7%	118
Aile ve koruyucu ilgisi ve desteği eksikliği	4.2%	20.3%	49.2%	26.3%	118
Öğretmenlerin kariyer temelli maaş sistemi	5.1%	24.6%	50.8%	19.5%	118
Kendi mesleki gelişimi için fırsatların ve desteğin eksikliği	12.8%	29.9%	40.2%	17.1%	117
Öğretmenlerin mesleki gelişimi için fırsatların ve desteğin eksikliği	22.9%	22.0%	39.8%	15.3%	118
Fazla iş yükü ve işimdeki fazla sorumluluk seviyesi	10.3%	31.0%	44.8%	13.8%	116
Diğer okul kadrosu üyeleriyle paylaşılan liderlik eksikliği	20.7%	40.5%	31.9%	6.9%	116

6.2 Öğretmenlerin Resmi Değerlendirmesi

Aşağıdaki grafik, öğretmen değerlendirmesinin ağırlıklı olarak okul müdürlerinin ve daha az ölçüde okul yönetim ekibinin diğer üyelerinin ve Bakanlık tarafından gönderilen müfettişler gibi dışardan gelen bireylerin sorumluluğunda olduğunu göstermektedir.

Şekil 7 – Aşağıdaki kişiler tarafından her bir öğretmenin değerlendirilme sıklığı (n=119)



Aşağıdaki Tablo 5, dış değerlendiricilerin öğretmenleri değerlendirmek amacıyla ağırlıklı olarak içerik bilgisine odaklandığını belirtmektedir. Örneğin, doğrudan gözlem, esas olarak okul müdürleri tarafından kullanılır. Okul müdürleri aynı zamanda, öğretmenlerin içerik bilgisini değerlendirir ve öğretmenlerin kendi çalışmalarıyla ilgili öz-değerlendirmelerini göz önünde bulundurur. Okul müdürleri, ailelerin geri bildirimlerini göz önüne alır. Diğer okul yöneticilerinin, öğretmen değerlendirmelerini gerçekleştirmek üzere anketler, aile geri bildirimleri ve öğretmen öz-değerlendirmelerini kullandıklarını söylenmiştir. Öğrenci değerlendirmesinin sonuçları, okulların %10'unda diğer öğretmenler tarafından kullanılmak üzere raporlanmıştır. Okul yönetim ekibinin üyeleri ve diğer öğretmenler, öğrencilerin test puanlarını dikkate almıştır.

Tablo 5 – Meslek okullarında öğretmen değerlendirmesinin bir parçası olarak görevleri yürüten kişiler (n=118)

	Dış bireyler veya kurumlar	Okul müdürü olarak siz	Okul yönetim ekibinin üyeleri	Atanan mentörler	Diğer öğretmenler (yönetim ekibinin parçası olmayan)	Bu okulda kullanılmayan
Sınıf öğretimini doğrudan gözlemleme	2.7%	89.0%	2.7%	5.5%	0.0%	0.0%
Öğretim hakkında öğrenci anketleri	3.6%	25.0%	41.7%	19.0%	10.7%	0.0%
Öğretmenlerin içerik bilgisinin değerlendirilmesi	18.6%	48.6%	10.0%	8.6%	4.3%	10.0%
Öğrencilerin test puanlarının analizi	3.2%	17.0%	29.8%	8.5%	41.5%	0.0%
Öğretmenlerin kendi çalışmalarıyla ilgili öz değerlendirmesinin tartışılması (örneğin, bir portfolyo değerlendirmesinin sunumu)	8.7%	30.1%	38.8%	7.8%	11.7%	2.9%
Aileler veya koruyucular tarafından alınan geri bildirimlerin tartışılması	0.8%	29.5%	44.3%	6.6%	18.9%	0.0%

Aşağıdaki Tablo 6, öğretmen değerlendirmesinin sonuçları üzerine okulların nasıl hareket ettiğini araştırır. Okullar eylem olarak esas olarak bir takip tartışmasını, öğretmenin iş sorumluluklarında bir değişikliği ve geliştirme veya eğitim planı hazırlamayı kullanır. Öğretmenin öğretimini geliştirmesine yardımcı olmak için bir mentör atanması, sıklıkla kullanılır. Maaş kesintisi ve işten çıkarma gibi yaptırımlar ve maaş artışı ve prim gibi ödüller, değerlendirmeden sonra neredeyse hiç düşünülmemiştir. Kariyer gelişimi de daha az ölçüde olmakla birlikte olasıdır.

Tablo 6 – Bir öğretmen değerlendirmesini takip etmek üzere okulda atılan adımlar (n=118)

	Asla	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman	Yanıtlar
Öğretimdeki herhangi bir zayıflığı iyileştirmekle ilgili tedbirler, öğretmenle birlikte tartışılır.	3.4%	28.2%	44.4%	23.9%	117
Bir geliştirme veya eğitim planı, her bir öğretmen için geliştirilir.	32.8%	33.6%	25.9%	7.8%	116
Bir öğretmenin performansının zayıf olduğu tespit edilirse, maaşla ilgili azaltılan yıllık artış gibi maddi yaptırımlar öğretmene uygulanır.	93.2%	2.5%	3.4%	.8%	118
Öğretmenin öğretmesini geliştirmeye yardımcı olmak için bir mentor atanır.	66.4%	13.8%	6.9%	12.9%	116
Bir öğretmenin iş sorumluluklarında bir değişiklik (örneğin, öğretme yükünde veya idari/yönetimsel sorumluluklarında artma veya azalma)	23.3%	55.2%	16.4%	5.2%	116
Bir öğretmenin maaşında veya bir prim ödemesinde değişiklik	92.4%	4.2%	2.5%	.8%	118
Bir öğretmenin kariyer gelişimi ihtimalinde bir değişiklik	68.1%	27.6%	4.3%	0.0%	116
Sözleşmenin feshi veya yenilenmemesi	92.2%	6.0%	.9%	.9%	116

6.3 Okul iklimi

Aşağıdaki Tablo 7, okul müdürlerinin okullarındaki açıklık, kültür ve işbirliği hakkında kendi algılarını göstermektedir. Okul müdürlerine göre, okullarında, yerel toplulukta ve yerel ticarete yüksek düzeyde işbirliği bulunmaktadır. Okul kadrosu arasında karşılıklı saygı, eğitim/öğretim hakkında ortak inançlar dizisi, açık tartışmalar ve öğretmen-öğrenci ilişkileri, MEÖ okullarındaki mevcut olumlu iklimi vurgulamaktadır.

Tablo 7 – Okul müdürlerinin okullarındaki açıklık, kültür ve işbirliği hakkındaki düşünceleri (n=117)

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Yanıtlar
Okul kadrosu, eğitim/öğretim hakkında ortak bir inanç dizisi paylaşır.	3.4%	9.4%	65.0%	22.2%	117
Okul ve yerel topluluk arasında yüksek işbirliği seviyesi bulunmaktadır.	3.4%	31.6%	46.2%	18.8%	117

Okul kadrosu, zorluklar hakkında açık tartışma fırsatına sahiptir.	0.9%	3.4%	57.8%	37.9%	116
İş arkadaşlarının fikirleriyle ilgili karşılıklı saygı vardır.	0.0%	2.6%	48.7%	48.7%	117
Okul ve yerel işletmeler arasında yüksek işbirliği düzeyi bulunmaktadır.	0.9%	17.9%	55.6%	25.6%	117
Öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişki, iyidir.	0.0%	2.6%	66.4%	31.0%	116

Birçok okul müdürüne göre, kendi okullarında kaliteli eğitimi engelleyen üç kilit faktör bulunmaktadır: özel ihtiyaçları bulunan öğrencilere eğitim verme yetkinliği olan öğretmen eksikliği, nitelikli ve/veya iyi performansa sahip meslek öğretmenlerinin eksikliği ve genel konu öğretmenlerinin eksikliği. Birçok okul müdürü, kaliteli eğitimin, bir ölçüde, öğretim için kullanılan bilgisayarlar, uygulama eğitmenleri, öğretim malzemeleri ve bilgisayar yazılımı ile ilgili eksiklikler tarafından kısıtlandığını da belirtmiştir.

Tablo 8 – Okullarında kaliteli eğitimi engelleyen faktörler (n=117)

	Asla	Çok az	Bir ölçüde	Çok fazla	Yanıtlar
Nitelikli ve/ya iyi performansa sahip meslek öğretmenlerinin eksikliği	13.7%	26.5%	34.2%	25.6%	117
Özel ihtiyaçları olan öğrencilere eğitim verme yetkinliğine sahip öğretmenlerin eksikliği	15.5%	23.3%	39.7%	21.6%	116
Genel konu öğretmenlerinin eksikliği	23.9%	17.1%	46.2%	12.8%	117
Uygulama eğitmenlerinin eksikliği	24.1%	31.0%	31.9%	12.9%	116
Eğitim materyallerinin eksikliği veya yetersizliği (örneğin, ders kitapları)	31.0%	30.2%	30.2%	8.6%	116
Eğitim için bilgisayar eksikliği veya yetersizliği	18.8%	40.2%	33.3%	7.7%	117
Yetersiz internet erişimi	28.7%	39.1%	24.3%	7.8%	115
Eğitim için bilgisayar yazılımı eksikliği veya yetersizliği	36.8%	29.9%	26.5%	6.8%	117
Kütüphane materyallerinin eksikliği veya yetersizliği	49.6%	25.6%	19.7%	5.1%	117
Destek personeli eksikliği	32.5%	37.6%	24.8%	5.1%	117

Öğrencilerin devamsızlığı veya gecikmesi, okul müdürlerinin yaklaşık %40 tarafından günlük bir sorun olarak tespit edilmiştir. Öte yandan, okul müdürleri, zorbalık veya yıldırma ile ilgili büyük ölçekli sorunlar raporlamamıştır.

Tablo 9 – Meslek okullarında öğrenci davranışıyla ilgili sorunlar (n=118)

	Asla	Nadiren	Her ay	Her hafta	Her gün	Yanıtlar
Okula geç kalma	0.0%	25.4%	13.6%	21.2%	39.8%	118
Devamsızlık (örneğin, mazeretsiz devamsızlık)	1.7%	15.4%	23.1%	21.4%	38.5%	117
Kopya çekme	15.3%	65.3%	9.3%	4.2%	5.9%	118
Vandalizm ve hırsızlık	37.3%	55.1%	4.2%	2.5%	.8%	118
Öğrenciler arasında yıldırma veya sözlü taciz (ya da diğer fiziksel olmayan zorbalık biçimleri)	2.6%	87.7%	8.8%	.9%	0.0%	114
Öğrenciler arasındaki şiddetin neden olduğu fiziksel yaralanma	22.2%	66.7%	6.0%	5.1%	0.0%	117
Öğretmenlerin veya diğer personelin yıldırılması veya sözlü tacizi	63.6%	33.1%	2.5%	.8%	0.0%	118

6.4 Sonuçlar

Araştırmaya göre, okul müdürleri şunları belirtmiştir:

- Hemen hemen tüm okul meselelerinde karar alma, hükümete (yerel, kentsel veya ulusal) bağlıdır.
- Neredeyse tüm meslek okullarının öğrenciler, öğretmenler ve ailelerin temsil edildiği okul yönetim kurulları bulunmaktadır.
- Yetersiz okul bütçesi ve kaynaklar, hükümet mevzuatı ve politikalar ve öğretmenlerin devamsızlığı, okul yönetiminin etkinliğini sınırlandıran kilit faktörlerdir.
- Değerlendirme, bazen okul yönetim ekibinin diğer üyelerinin daha az katılımı ile birlikte büyük ölçüde okul müdürlerinin sorumluluğu olarak raporlanmıştır.
- Öğretmen performansı, en azından yılda bir kez, okul müdürleri tarafından büyük ölçüde gözleme dayalı olarak değerlendirilir. Geri bildirim ve bazen bir eğitim planı sunulmasının ötesinde değerlendirmeden sonra göreceli olarak az takip vardır. Mentörlük veya disiplin eylemleri nadir görülmektedir.
- Resmi olarak, kilit paydaşlar, yönetimde ve yönetim kurulunda temsil edilmektedir.
- Okul müdürlerinin yaklaşık %50'si, kaliteli eğitimin nitelikli/iyi performanslı öğretmenlerin eksikliği, özel eğitim ihtiyaçları olan öğrencilere eğitim verme yetkinliği olan öğretmenlerin eksikliği tarafından engellendiğini düşünmektedir. Okul müdürlerinin %30 ila %40'ı, kaliteli eğitimin, bir ölçüde, eğitim için kullanılan bilgisayarların sayısındaki veya kalitesindeki eksiklik, uygulama eğitmenleri, eğitim materyalleri ve bilgisayar yazılımı ile ilgili eksiklikler tarafından sınırlandırıldığını söylemiştir.

6.5 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
----------	------------

Okulların yalnızca %46'sı işletmelerin okul kurullarında temsil edildiğini raporlamıştır.	
Nitelikli/iyi performansa sahip öğretmenlerin ve özel eğitim ihtiyaçları olan öğrencilere eğitim verme yetkinliğine sahip öğretmenlerin yokluğu	
Performans değerlendirme esas olarak okul müdürlerinin gözlemlerine dayanmaktadır – geri bildirim ve bir geliştirme veya eğitim planı sunulmasının ötesinde değerlendirmeden sonra görece az takip vardır.	
Çoğu okul müdürü, okul meselelerinde esas karar almanın yerel veya ulusal makamların sorumluluğu olduğuna inanmaktadır.	
MEÖ öğrencileri arasında mazeretsiz devamsızlık ve geç kalma görece yüksektir.	

7 HİZMET ÖNCESİ, BAŞLANGIÇ VE MENTÖRLÜK

7.1 Temel ve Hizmet Öncesi Eğitim

Günümüzde, MEÖ Öğretmenliği Eğitim Programı sunan hiçbir yükseköğretim kuruluşu bulunmamaktadır. 2008’de, Teknik Öğretmenlik Fakülteleri Teknoloji Fakültelerine, Meslek Öğretmenliği Eğitim Fakülteleri ise Sanat ve Tasarım Fakültelerine, Ticaret ve Turizm Öğretmenliği Eğitimi Fakülteleri de Turizm Fakültelerine dönüştürülmüştür. MEB tarafından MEÖ okullarına MEÖ öğretmen istihdamı, 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında yapılan değişikliklerle Eğitim Kurulu’nun 20.02.2014 tarihli ve 9 sayılı Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esasları ile ilgili değişiklik yapılmasına dair Kararı kapsamında düzenlenmiştir. Bu düzenleme, bir mezunun meslek öğretmeni olmaya elverişli olabilmesi için alması gereken eğitim ve öğretim alanlarını ve her meslek kapsamında ele alınması/öğretilmesi gerek mevcut meslek profillerini tanımlar. Ayrıca, ilgili fakülte mezunları, atanmalarından önce pedagojik eğitimlerini tamamlamış olmalıdır. Bu nedenle, pek çok yeni meslek öğretmeni, öncelikle kendi mesleki lisans derecelerini tamamlamalı ve daha sonra bir üniversitenin eğitim fakültesinde 2 dönemlik program ile pedagojik eğitimini almalıdır. Ancak, belirli alan öğretmenlerine açık ihtiyacın olduğu olağandışı durumlarda, öğretmen adayları, 6 aylık göreve başlama süresi boyunca pedagojik eğitimlerini tamamlamaları koşuluyla atanabilir.

Şekil 8 – Türkiye’de MEÖ öğretmenlerinin mesleki gelişimiyle ilgili mevcut süreç



Pedagojik eğitim, üniversite mezunları için 2 dönemlik bir eğitimidir ve eğitimde değerlendirme, sınıf yönetimi, eğitim teknolojileri ve eğitim materyalleri tasarımı, özel eğitim yöntemleri, eğitim psikolojisi, gelişimsel psikoloji, müfredat gelişimi ve öğrenme teorisi ve yaklaşımları ile uygulama eğitimi: bir eğitim kurumunda gözlem ve öğretim gibi kursları içermektedir.

Aşağıda, bir MEÖ Lisesi’nde Elektrik-Elektronik Teknolojisi Alanı için bir örnek bulunmaktadır. Elektrik Öğretmenliği Eğitimi, Elektrik Mühendisliği, Elektrik-Elektronik Mühendisliği ve Elektrik ve Elektronik Mühendisliği fakülteleri mezunları, atanabilir ve sarma, elektrik tesisatı ve elektrik paneli montajı, yüksek voltaj sistemleri gibi meslek dallarında ders verir.

Şekil 9– MEÖ Lisesi’nde Elektrik-Elektronik Teknolojisi alanında öğretmen olmak için bir mezunun karşılaması gereken örnek koşullar

SIRA NO	ATAMAYA ESAS OLAN ALAN	MEZUN OLDUĞU YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMI/FAKÜLTE	OKUTACAĞI DERSLER
	Elektrik – Elektronik Teknolojisi <i>(Değişik: 22/11/2018 tarih ve 137 sayılı TTKK)</i>	1. Elektrik Öğretmenliği/Eğitimi 2. Elektrik Mühendisliği (*) 3. Elektrik-Elektronik Mühendisliği (*) 4. Elektrik ve Elektronik Mühendisliği (*)	- Elektrik-Elektronik Teknolojisi Alanının; - Bobinaj - Büro Makineleri Teknik Servisi - Elektrik Tesisat ve Pano Montajı - Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servisi - Asansör Sistemleri - Yüksek Gerilim Sistemleri - Endüstriyel Bakım Onarım dallarının alan/dal dersleri - Alanın diğer dallarının bu dallarla ilgili alan/dal dersleri - Diğer alanların bu dallarla ilgili alan/dal dersleri ve modülleri.
	Elektrik		

7.2 Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenler

Türkiye’de, 1995-2015 yılları arasında aday öğretmen eğitim programı, 1995 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan Aday Memurların Yetiştirilmesine Dair Yönetmelik’e göre gerçekleştirilmiştir. Türkiye aynı zamanda, ulusal düzeyde yeni başlayanlar için bir yıllık zorunlu bir program da sunmuştur (MEB 1995, Madde No 16). Düzenlenmiş bir 6 aylık başlangıç süreci 2016’da tanıtılarak 30.000 yeni başlayan öğretmene daha fazla pratik ders verme deneyimi ve desteği sağlamıştır. 2017-2023 Öğretmen Stratejisi Belgesi’ne³ göre, bu, öğretmen kalitesini artırmak için çok önemli bir adımdır. Mesleğe yeni başlayan tüm öğretmenler, geçmiş pedagojik hazırlıklarına veya deneyimlerine bakılmaksızın aynı başlangıç programını takip eder.

7.3 Başlangıç ve Mentörlük

Yeni başlangıç sistemi, yeni atanan öğretmenlerin, ilk atama döneminde bir kez ve diğer dönemde iki kez, okul müdürü ve mentor öğretmen tarafından değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Öğretmenlerin performans değerlendirmesi, 10 mesleki kriter ve genel öğretmen yeterlikleri ile ilgili 50 göstergeye – eğitim planlaması, öğrenme çevresinin düzenlenmesi, iletişim becerilerinin etkin şekilde kullanılması, öğrenme sonuçlarına göre öğrencilerin motive edilmesi, öğrenmeyi desteklemek için çevresel olanakların kullanılması, zaman yönetimi, eğitim yöntemlerinin ve tekniklerinin etkili şekilde kullanılması, öğretme ve öğrenme süreçlerinin değerlendirilmesi, okulun eğitim politikalarını

³ 2017-2023 Öğretmen Stratejisi Belgesi,

http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_05/25170118_Teacher_Strategy_Paper_2017-2023.pdf (erişim tarihi 3 Haziran 2019).

uyarlama ve bunlara katılma ve öğretmenlik mesleği için gerekli davranışları ve tutumları gösterme – uygun olarak değerlendirici tarafından doldurulacak performans değerlendirme formuna dayanmaktadır. Mentör (veya danışman), performans değerlendirme süreci boyunca aday öğretmene rehberlik sunarak ve bu görevleri yerine getirmede okul müdürüne raporlayarak profesyonel kriterlere (genel öğretmen yeterlikleri) bağlı olarak aday öğretmenin çalışmasını gözlemler.⁴

Bir anket kullanarak erken bir değerlendirme, örneğin mentörlerin kalitesi, bürokrasi seviyesi, iş yükü ve yaz seminerlerinde tekrar ile ilgili olarak yeni başlangıç programının etkinliğiyle ilgili bazı sorular yöneltilir. Çobanoğlu ve ark., bulgularına dayanan bazı çıkarımlara işaret etmektedir: “Mevcut çalışmanın, ileriki uygulamalar için bir dizi çok önemli çıkarımı bulunmaktadır. İlk olarak, mentörler, başlangıç programının hedeflerine ulaşmasında ve deneyimleri sayesinde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlanmasında önemli bir role sahiptir. Bu nedenle, mentör seçiminin mesleki niteliği ve gönüllülüğü göz önüne alarak dikkatli bir biçimde yapılması gerektiği ileri sürülebilir. Ayrıca, süreç içerisinde doldurulan formlar, niteliksel ve niceliksel olarak değerlendirilebilir ve gereksiz iş yükü azaltılabilir. Bu bakımdan, sınıftaki süre ve pratik deneyim, mesleki gelişim bakımından artırılabilir.”⁵

SMG 2015 araştırması sonuçlarına göre, meslek öğretmenlerinin yalnızca %5,8'i, hâlihazırda kendilerine atanmış bir mentörü olduğunu raporlamıştır. Neredeyse üçte biri (%31,5), bir ay ya da daha uzun bir süre için başka bir öğretmene mentör olarak hizmet ettiğini raporlamıştır. Meslek öğretmenlerinin çeyreği, öğretmen mentörü olarak çalışmalarını desteklemek üzere eğitim aldığını belirten şıkki işaretlemiştir.

Okul müdürlerinin yalnızca %12,1'i, mentörlüğün okullarındaki tüm öğretmenler için mevcut olduğunu söylemiştir; ancak %49,1'i bunun mesleğe yeni başlayan öğretmenler için mevcut olduğunu söylemiştir. Üçte birinden azı (%29), okullarında mentörlük sunulmadığını söylemiştir. Okul müdürlerinin %93'ü, çoğu zaman, mentörlerin mentörlük yaptığı öğretmenlerle aynı sorunlara sahip olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya göre, okul müdürlerinin neredeyse dörtte üçü (%73,7), okullarında mesleğe yeni başlamış öğretmenler için bir başlangıç programı olduğunu raporlamıştır (n=119). Öğretmen araştırması, başlangıç programına geniş katılımı teyit etmiştir: öğretmenlerin neredeyse dörtte üçü (%76,5), öğretmen olarak ilk düzenli istihdamları sırasında bir başlangıç programına katıldıklarını söylemiştir (n=1939). Öğretmenlerin yarısından fazlası (%52,1), bir başlangıç programının parçası olmayan gayri resmi başlangıç faaliyetlerine katıldıklarını raporlamıştır (n=1877). Öğretmenlerin dörtte üçü (%74,1), genel ve/veya idari bir okula giriş faaliyetine katılmıştır (n=1866).

Daha deneyimli öğretmenler tarafından daha genç öğretmenlere gayri resmi destek geleneği olmasına rağmen, mesleğe yeni başlayan öğretmenler haricinde öğretmenler için az sayılabilecek mentörlük olduğu görülmektedir.

7.4 Sonuçlar

- Yeni atanan tüm öğretmenler için 6 aylık bir yapılandırılmış İşe Başlama ve Performans Değerlendirme programının başlatılmasıyla önemli ilerleme kaydedilmiştir. Müdürlerin% 74'ü okullarında çalışan bir işe başlama programının olduğunu söylüyor.
- Erken değerlendirme, Başlangıç Programı'nın operasyonunun iyileştirilebileceğini ileri sürmektedir. Ortaya konulan sorunlar, mentörlerin seçimini, mesleğe yeni başlayan öğretmenler için bürokrasiyi ve iş yükünü, seminerlerin yararlılığını içermektedir.

⁴ AEV, 2016.

⁵ Çobanoğlu, Fatma & Ayvaz Tuncel, Zeynep (2018) Teacher Induction Programme: The First Experience, *International Education Studies*: Erişim yeri: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1180871.pdf>

7.5 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
Mentörlerin mesleki niteliklerinin iyileştirmeye ihtiyacı vardır.	
Başlangıç programının akabinde öğretmenler için bürokratik iş yükü ve eğitim müfredatı hakkında endişeler.	

DRAFT

BÖLÜM 2. MESLEK ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ GELİŞİMİ

8 POLİTİKA VE UYGULAMA

8.1 Politika ve Strateji Belgeleri

Aşağıdaki politika ve strateji belgeleri, son beş yıl içerisinde Türkiye’deki öğretmenlerin temel ve sürekli mesleki gelişimini biçimlendirmiştir:

- MEB Stratejik Planı 2015-2019
- Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018, MEB
- Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023, MEB
- Türkiye’nin 2023 Eğitim Vizyonu, MEB
- Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitime Bakış (2018), MEB
- Beceriler Vizyon 2020 Türkiye, AEV

8.1.1 MEB 2015-2019 Stratejik Planı

Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB) 2015 yılında yayınlanan 2015-2019 Stratejik Planı, Bakanlığın eğitim politikalarının, önceliklerinin ve amaçlarının genel vizyonunu belirtir. Kurumsal kapasite bölümü altındaki Stratejik Hedef 3.1, Bakanlığın işgücüne odaklanmaktadır: “İnsan kaynaklarının yapısının ve kalitesinin geliştirilmesi.”

Stratejik plan, SMG planlaması ve uygulaması ile ilgili stratejileri ve genel ve özel öğretmen yeterliklerine dayanan hizmet içi eğitimi ve bireysel ve kurumsal talepleri ve eğitim ihtiyaçlarını belirtmektedir. Hizmet içi eğitim için bir uygulama değerlendirme sisteminin yanı sıra hizmet içi eğitimin öğrenme sonuçlarının değerlendirilmesini ve belgelendirilmesini sağlayan bir izleme ve değerlendirme sisteminin geliştirilmesi, bakanlık personelinin motivasyonunu ve iş memnuniyetini teşvik eden faaliyetler ve yüksek lisans eğitimi için teşvikler sağlanması, plana eklenen ilgili stratejik önceliklerden bazılarıdır.

MEB 2015-2019 Stratejik Planı’nda SMG’ye özel olan 3.1.2 Performans Kriterleri bölümü kapsamında MEB kadrosu ve personeli için yıllık SMG süresinin 2012 yılında 1,2 saatken, 2013 yılında 2,3 saat, 2014 yılında 1,6 saat ve 2019 yılında 3 saat olduğu belirtilmiştir.

8.1.2 Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Stratejisi Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018, MEB

Bu belge, öğretmenlik mesleği bakımından aşağıdaki öncelikli sorunlu alanları tanımlamaktadır:

- Öğretmenlerin profesyonel ve kurumsal bağlılığını azaltan yetersiz bir başlangıç eğitim süreci
- Hizmet içi eğitim, kariyer gelişimi ve öğretmen yeterlikleri arasında bir ilişki eksikliği
- Mevcut SMG uygulamalarında entegre bir yaklaşım eksikliği
- Endüstri ile işbirliği içerisinde mesleki ve teknik eğitim öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimini sağlamak üzere etkili ve etkin mekanizmaların eksikliği.

Eylem Planı, hizmet içi eğitim modelinin yeniden yapılandırılmasını öne sürer. Bunun ulusal ve yerel ihtiyaçlar analizlerine göre, yüz yüze ya da akredite olmuş işletmeler ve yükseköğretim kurumları tarafından uzaktan eğitim ile sağlanması önerilmektedir. Buna göre, hükümet teşvikleri, atölye ve laboratuvar öğretmenleri ve eğitmenleri için eğitim sağlamak üzere işletmelerin kullanımına sunulmaktadır.

8.1.3 Türkiye Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023, MEB

Bu strateji belgesi⁶ neredeyse tamamen SMG'ye adanmıştır. Belge, altı temel boyutu tarif etmektedir: temel öğretmen eğitimi, “hizmet öncesi öğretmen eğitimi”ni içeren mesleki gelişim ve istihdam süreçleri, “aday öğretmenlerin seçimi ve istihdamı”, “öğretmenlerin adaylık eğitimi ve başlangıcı”, “kariyer gelişimi ve ödüllendirme sistemi”, “öğretmenlik mesleğinin durumu” ve “sürekli mesleki gelişim”. Temel amaçlar şunlardır:

- Amaç 1 – Öğretmenlik mesleği için en uygun ve çok nitelikli ve iyi eğitilmiş öğretmenlerin istihdamının aşağıdakiler yoluyla sağlanması:
 - Öğretmen eğitim programlarında sağlanan eğitim kalitesinin iyileştirilmesi
 - Mezunlardan en uygun öğretmen adaylarının seçilmesi
- Amaç 2 – Öğretmenlerin sürekli kişisel ve mesleki gelişiminin aşağıdakiler yoluyla sağlanması:
 - Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını tespit etmek üzere periyodik bir performans değerlendirme sisteminin uygulanması
 - Öğretmenlerin adaylık sürecinden başlayarak öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini hedefleyen faaliyetlerin kalitesinin artırılması
- Amaç 3 – Öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu bir algı sağlanması ve mesleğin durumunun aşağıdakilerle güçlendirilmesi:
 - Öğretmenlik mesleğinin durumunun güçlendirilmesi
 - Öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi
 - Kurumlar ve bölgeler arasındaki farklılıklara bağlı olarak iyileştirici önlemlerin alınması

Belge, öğretmenlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesinin yalnızca üniversitelerde sunulan hizmet öncesi eğitimle sınırlı olmayıp hayat boyu bir süreç olduğunu belirtmektedir. Lisans eğitimleri boyunca kazandıkları yeterliklere bağlı kalmanın öğretmenlerin hızlı değişim çağında değişimlere adapte olmasını engellediği ileri sürülmüştür.

Belge, öğretmenlerin bilgi “kaynağı” olmaktan ziyade öğrenim rehberi, kolaylaştırıcısı ve koordinatörleri olduğunu vurgulamıştır. Buna göre, öğretmenler için SMG, öğretmenlerin değişen rollerine adapte olmalarını desteklemek açısından hayati öneme sahiptir.

Belge, öğretmenlerin kendi gelişimleri ve öğrenimleri için sorumluluk almalarına yardımcı olarak ve onları meslektaşlarıyla paylaşmaya ve işbirliğinde bulunmaya teşvik ederek öğretmen yeterliklerine bağlı olarak öz değerlendirmeyi gerektiren Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli'nin (OTMG) güncellenmesini tavsiye etmektedir. OTGM, kendi hizmet içi eğitim programlarını planlamada Bakanlığa rehberlik de edecektir.

Strateji, okul müdürleri, meslektaşlar, öğrenciler ve ailelerin değerlendirme sürecine katıldığı bir performans değerlendirme sistemini öne sürmektedir. Performans değerlendirme sonuçları, kariyer gelişimi, ödüller ve SMG planlama hakkındaki kararları bilgilendirmek üzere objektif deliller olarak hizmet verecektir.

Strateji Belgesi, eğitim ve öğretimi alanındaki bilimsel ve teknolojik gelişmeleri incelemek, araştırmak ve bunlarla ilgili danışmanlık sağlamak, MEB personeline ve çalışanlarına hayat boyu öğrenme fırsatları sağlamak, öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme fırsatlarını artırmak ve çeşitlendirmek üzere örgün, açık ve uzaktan eğitim vasıtasıyla hizmet sunan kuruluşlarla işbirliği yapmak, Bakanlığın veya öğretmenlerin birysel olarak hizmetleri satın alabildiği bir mesleki gelişim sistemi kurmak, öğretmen eğitim kuruluşlarının standartlarını belirlemek üzere ilgili kurumlarla işbirliğinde bulunmak, aday öğretmen eğitim programı, mesleki gelişim programları, pedagojik yeterlik eğitimleri gibi kariyer geliştirme eğitimleri organize etmek için “Öğretmen Akademilerinin Kurulması”nı önermektedir.

⁶ Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023,

http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_05/25170118_Teacher_Strategy_Paper_2017-2023.pdf (erişim tarihi 10 Mayıs 2019).

Strateji, mesleki gelişim faaliyetlerinde çalışacak öğretmenlerin standartlarına vurgu yapmaktadır. Bakanlık, ilgili paydaşların katılımıyla mesleki gelişim programlarında çalışacak bu öğretmenlerin kalitesini geliştirmeyi planlamaktadır.

8.1.4 Türk Eğitim Vizyonu 2023, MEB

Ekim 2018 sonunda, MEB, 2023 yılı itibarıyla MEB tarafından gerçekleştirilmesi amaçlanan bir dizi hedefi öngören temel bir strateji belgesi olarak 2023 Vizyon Belgesini yayınladı. Temel strateji, eğitim ve öğretimi endüstrinin ihtiyaçlarına daha fazla yanıt verir hale getirmek ve öğrenme odağını kalem ve kâğıt uygulamalarından pratik öğrenmeye değiştirmektir. Bu Vizyon belgesinin, eğitimin dört ana unsuru olan öğretmenler, aileler, öğrenciler ve okullar için çıkarımları bulunmaktadır.

Şekil 10 – Geçmişten ve günümüzden fotoğraflar



Belge, öğretmenlerin ve okul idarelerinin mesleki ve kariyer gelişimi gibi alanlarda hedeflerini ve amaçlarını belirleyen, Mesleki Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenme ile ilgili insan kaynakları gelişimini ve yönetimini içeren 18 temayı özetlemektedir.

“İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve Yönetimi” bölümü, öğretmenlerin ve idarecilerin eğitimi ve kariyer gelişimi ile ilgili hedefleri içermektedir. Belgedeki ilgili makaleler, öğretmenler için yeni bir yasal çerçevenin benimsenmesi, mevcut öğretmenler için kariyer geliştirme programları ve öğretmenler için mezuniyet sonrası çalışmaların teşvikidir.

Vizyon belgesi, çocukların refahına odaklanan kapsayıcı, yüksek kaliteli eğitim hizmetleri sağlamada öğretmenlerin ve okul idarelerinin mesleki niteliklerinin gelişimini önceliklendirmektedir. Bu önceliğe dayanarak belge, SMG’yi bilgilendirmek amacıyla uzmanlaşmış örgün mezuniyet sonrası programlarına ve öz değerlendirmeye büyük vurgu yapmaktadır. Mezuniyet sonrası programları, üniversiteler tarafından akredite edilecektir ve dikey ve yatay kariyer gelişimini sağlayacaktır.

Vizyon belgesinin mesleki eğitim bölümü, öğretmenler için artan işbaşı eğitim fırsatlarını önceliklendirmekte ve gerçek üretim ortamlarında öğretmenlerin mesleki gelişimi için sürekli desteğin önemini vurgulamaktadır. Belge, örneğin, sektörel işbirliği protokolleri ve uluslararası projeler vasıtasıyla endüstrinin mesleki eğitime katılımını ve artan işbirliğini teşvik etmektedir.

Belge, farklı sektörlerde eğitim-istihdam-üretim bağlamında iyi uygulamaların görünürlüğünü artırmak için çevrimiçi platformların önemini altını çizmektedir.

Belgedeki bir diğer öncelik, kapsayıcı eğitim için olanakları geliştirmek amacıyla SMG’dir. Belge, sınıf uygulamalarını desteklemek üzere özel eğitimle ilgili olarak meslek öğretmenleri için hizmet içi eğitimlerden bahsetmektedir. Diğer tematik strateji belgeleri, Vizyon 2023 Strateji belgesine uygun olarak şekillenecektir.

Belge, eğitim uygulamalarının dönüştürülmesi, öğretmenlerin desteklenmesi ve güçlendirilmesi, okul çevresinin dönüştürülmesi ve etkili ve açık bir yönetişimin yapılandırılması için bir eylem planı içermektedir.

8.1.5 Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitime Bakış (2018), MEB

Bu belge, Eğitim Vizyonu 2023 belgesinin ışığında mesleki eğitimin somut iyileştirmesi için bir dizi alanı sergilemektedir. Eğitim Vizyonu 2023’te meslek eğitimi bölümü kapsamındaki 4. hedef şunu belirtmektedir: “Gerçek üretim ortamlarında öğretmenlerimizin mesleki gelişimi, projeler ve protokollerle desteklenecektir.” Belge, daha fazla alanda daha fazla eğitimin, işbaşı eğitim vasıtasıyla atölye ve laboratuvar kursları öğretmenleri için organize edileceğini belirtmektedir ve Avrupa Birliği fonları ile destekten bahsetmektedir. Diğer Eylem, gerçek üretim ortamlarında SMG’yi desteklemek üzere uluslararası hareketlilik projeleri olacaktır.⁷

Bakış belgesi, Öğretmenler için Strateji Belgesi’nin analizini tekrarlamaktadır, bu analize göre mesleki gelişimin öncelikli sorunları şunlardır:

- Öğretmenlerin mesleki yeterliklerindeki zorluklar
 - Öğretmen adaylığı ve başlangıç eğitimi, hizmet içi eğitim ve bir kariyer geliştirme sistemi ve öğretmen nitelikleri arasında bir bağlantı kurulamaması ve mevcut uygulamaları sistematik bir şekilde entegre edememe⁸
- İşbaşı eğitim fırsatlarının ve öğretmenlere sunulan olasılıkların uygunluğundaki zorluklar
 - Kamu finans kaynaklarının eksikliği ve okul-endüstri protokollerinin sınırlı sayısı nedeniyle mesleki eğitimdeki atölye ve laboratuvar öğretmenleri için yetersiz işbaşı eğitim fırsatının sunulması

Bakış, yukarıda bahsedilen öncelikleri azaltmak için aşağıdaki faaliyetleri listelemektedir:

- Mesleki eğitimdeki atölye ve laboratuvar öğretmenleri için işbaşı eğitim fırsatlarında iyileştirme
- Merkezi sınav sonuçlarına göre gerçekleştirilen öğretmen yerleştirilmesinde mesleki bilgilerin ve öğretmen yeterliklerinin kullanımı ve
- Endüstri ile işbirliği içerisinde MEÖ öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimini sağlamak için etkin ve etkili mekanizmaların geliştirilmesi

8.2 Uygulama

8.3 Sonuçlar

- Türk politika belgeleri, MEÖ’nün kalitesini geliştirmek ve Türkiye’de MEÖ için genel stratejik hedefleri gerçekleştirmeye yardımcı olmak için bir araç olarak öğretmenler ve idareciler için SMG’nin önemini vurgulamaktadır.
- Adil katılım seçimi için bir işbaşı eğitim uygulaması değerlendirme sisteminin geliştirilmesi ve sonuç bazlı değerlendirmeyi ve sertifikasyonu sağlayan bir izleme ve değerlendirme sistemi, teklifler arasındadır.
- Mevcut SMG uygulamaları için istikrarlı ve entegre bir yaklaşım eksikliği, hizmet içi eğitimin yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir. Ulusal ve yerel ihtiyaç analizine göre, akredite işletmeler ve yükseköğretim kurumları tarafından sunulan yüz yüze veya uzaktan eğitim önerilmektedir. Yükseköğretim kurumları ve özel sektör arasındaki protokoller vasıtasıyla illerde kurulan mevcut Öğretmen Akademilerinin yanı sıra MEBBIS Hizmet içi Eğitim Modülü, bu hedefe yönelik adımlardır.

⁷ MEB (2018) Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitime Bakış.

⁸ A.g.e

- MEB Stratejik Planı 2015-2019, 3.1.2 Performans Kriterleri bölümü kapsamında MEB kadrosu ve personeli (öğretmenler dâhil olmak üzere) için yıllık SMG sürelerini 2012’de 1,2 saat, 2013’te 2,3 saat, 2014’te 1,6 saat ve 2019’da 3 saat olarak listelemektedir.

8.4 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
Performans değerlendirmesinin tanıtılması ve kariyer gelişimi sistemi reformu durduruldu.	
Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) modelinin tanıtılması beklemektedir.	
MEB Stratejik Planı’nda MEB personeli için yıllık SMG, 2019 için 3 saattir ancak bu süre MEÖ öğretmenlerini belirtmemektedir. Bu rakam, yıllık 30 saat olan uluslararası standartla karşılaştırıldığında düşüktür.	

9 KURUMLAR VE KURULUŞLAR

Profesyonel öğretmen için kurumsal düzen, 2016’daki son AEV incelemesinden bu yana göreceli olarak aynı kalmıştır. Önemli eklemeler, Mesleki ve Teknik Eğitim Okul Kurulları ve Mesleki Mükemmellik Merkezleridir.

9.1 Yönetici Kuruluşlar

9.1.1 Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), MEÖ öğretmenleri için SMG’nin tüm yönleri bakımından genel sorumluluğa sahiptir. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTE GM), Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (ÖYG GM), eğitim kuruluşları ve il müdürlükleri gibi tüm ilgili birimleriyle MEB, aktif olarak MEÖ öğretmenleri ve eğitimcileri için SMG tasarımı, sunumuna, görevlendirmesine, düzenlemesine, kalite gelişimine, ihtiyaç analizine ve finansmanına katılmaktadır.

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTE GM)

MBE’nin MTE Genel Müdürlüğü, MEÖ okulları ve eğitim kurumlarıyla ilgili politikaları ve eğitim ve istihdam arasındaki bağlantıyı güçlendiren stratejileri belirlemekten ve uygulamaktan sorumludur.

MTE GM, Eğitim Politikaları Dairesi Başkanlığı

MBE MTE GM’nin Eğitim Politikaları Dairesi Başkanlığı, mesleki ve teknik eğitimle ilgili stratejiler, politikalar ve mevzuat geliştirmekten, MEÖ’yü ve MEÖ’ye erişimi teşvik etmekten, MEÖ’nün araştırma, planlama ve gelişimiyle ilgili çalışmalar yürütmekten, 3308 sayılı yasanın 32. maddesine tabi özel gelir fonunu yönetmekten sorumludur.

MTE GM, Sosyal Ortaklar ve Projeler Dairesi Başkanlığı (SOPD)

MEB MTE GM’nin Sosyal Ortaklar ve Projeler Dairesi Başkanlığı, proje faaliyetlerinin planlanmasından ve uygulanmasından sorumludur: mesleki eğitim alanında çeşitli kurumlar tarafından gerçekleştirilen araştırmaların ve projelerin izlenmesi ve değerlendirilmesi; ulusal

ve uluslararası kuruluşlar ve sosyal kurumlar ile işbirliği içerisinde eğitim projelerinin geliştirilmesi ve yürütülmesi; mesleki ve teknik eğitim süreçlerinde odaların ve iş dünyasının temsilcilerinin katılımının sağlanması; Mesleki Yeterlilik Kurumu ile işbirliğinin geliştirilmesi; mesleki ve teknik eğitim alanında ilgili kamu kurumları, sektörler ve STK'lar ile işbirliği yapılması. SOPD, öğretmenlerin eğitimini gerçekleştirmek için şirketler ve STK'lar ile protokol konusunda anlaşır (bkz. Bölüm 9).

MTE GM, İzleme ve Değerlendirme Dairesi Başkanlığı

Bu daire başkanlığı, şunları izler: müfredat uygulaması, mesleki ve teknik eğitimi iyileştirmek için ilgili uluslararası kurumların çalışmaları ve eğitim ve öğretim materyallerinin kullanımıyla ilgili süreçler. Ayrıca, öğrencilerin akademik ve hayat boyu kazanımlarıyla ilgili çalışmalar yürütür.

MTE GM, Kalite Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Bu daire başkanlığı, MTE kuruluşlarının akreditasyonundan, okullarda öz değerlendirme sürecini desteklemekten, öz değerlendirme sürecinin bir sonucu olarak hazırlanan okulların kalite geliştirme ve iyileştirme planlarının geçerli kılınmasından ve sertifikalandırılmasından sorumludur. İzleme ve değerlendirme sürecinin bir parçası olarak sunulan kanıtların sahada doğrulanmasını gerçekleştirir ve buna göre okullar için gerekli rehberliği sunar. Öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer personelin eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve ilgili hizmet içi eğitim faaliyetlerini yürütür ve MEÖ'nün kalitesinin geliştirilmesiyle ilgili olarak en iyi uygulamaları paylaşır. Kaliteyle ilgili yıllık raporlamayı organize ettiği gibi bu meselelerde Ulusal Referans Noktası olarak da hizmet verir.

MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (ÖYG GM)

ÖYG GM, öğretmen niteliklerini ve yeterliklerini tespit etme ve geliştirme ile ilgili politikaları belirlemekten sorumludur. Devlet okullarında çalışan öğretmenler ve eğitim personeli için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim sağlar ve bunu hizmete sokar. ÖYG GM, yeni kurslar geliştirir ve seminerleri, sempozyumları, konferansları ve faaliyetleri organize eder ve bunun yanında öğretmen eğitimi ile ilgili araştırmalar ve anketler gerçekleştirir. ÖYG GM, ortak faaliyetler organize etmek üzere diğer kamu kurumları ve kuruluşları, üniversiteler ve STK'lar ile işbirliği yapar.

ÖYG GM, Mesleki Gelişimi Destekleme ve İzleme Dairesi Başkanlığı

Bu daire başkanlığı, yeni atanan öğretmenler için oryantasyon ve adaylık eğitimini geliştirmekten sorumludur. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimi için eğitim programları geliştirir ve sunar; öğretmenlerin hizmet içi eğitimiyle ilgili uluslararası gelişmeleri izler. Uygun olduğunda, iyileştirici işlemler gerçekleştiren eğitim programlarının sonuçlarını ölçer.

ÖYG GM, Öğretmen Yeterlikleri ve Kalite Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Bu daire başkanlığı, öğretmen yeterliklerini ve niteliklerini tespit etmekten ve geliştirmekten sorumludur. Bu, öğretmenlerin yeterliklerine uygun olarak öğretmenlerin performansını iyileştirmek için çalışmayı; mevcut politikalara uygun olarak öğretmen yeterliklerini tespit etmeyi ve geliştirmeyi; öğretmenlerin profesyonel kariyer promosyonu ve ödüllendirilmesi üzerinde çalışmayı; öğretmenler için yeterlik temelli sertifikasyon kurmayı kapsamaktadır.

MEB – İl ve İlçe Müdürlükleri

MEB il ve ilçe müdürlükleri, öğretmenlerin kapasitesini geliştirmek için yerel eğitimler açma yetkisine sahiptir. Yıllık Yerel Hizmet İçi Eğitim Planı, ildeki okulların ve kurumların tüm seviyelerinde personelin bilgisini ve becerisini geliştirmek amacıyla il ve ilçe müdürlükleri ile yakın işbirliği içinde hazırlanmaktadır. Amaç, kendi verimliliklerini artırmak, onları bilimsel ve teknolojik gelişmelere adapte etmek ve onları daha yüksek pozisyonlara hazırlamaktır.

Mesleki ve Teknik Eğitim Okul Yönetim Kurulları (MTOYK)⁹

Okul müdürleri, il/ilçe ulusal eğitim ofislerinden temsilciler, sektör ve meslek organizasyonlarından temsilciler, üniversiteler, belediyeler ve diğer ilgili kamu ve özel kurum ve kuruluşları gibi “Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetim Kurulları”, mesleki ve teknik eğitimde okul-sektör işbirliğini güçlendirmek, sektörün ve tüm ilgili paydaşların yerel düzeyde mesleki ve teknik eğitimi geliştirmeye katkıda bulunmasını sağlamak, mezunların istihdamını kolaylaştırmak, işletmelerdeki öğrencilerin beceri eğitimini ve staj fırsatlarını geliştirmek, eğitim ortamlarının geliştirilmesi için yerel organizasyonların desteğini sağlamak ve öğretmenlerin mesleki gelişimi için işletmelerde işbaşı eğitim biçiminde hizmet içi eğitim olanaklarını artırmak amacıyla Türkiye çapında tüm illerde ve ilçelerde kurulmuştur.

Mesleki Mükemmellik Merkezleri

Eğitim Vizyonu 2023’ün yayınlanmasından sonra, ilk olarak 10 adet kurulacak ve daha sonra sayıları 20’ye çıkarılacak Mesleki Mükemmellik Merkezleri, Türkiye’de en güçlü mesleki sektörlere hizmet verecek şekilde kurulacaktır ve bu merkezler, hem Türk meslek öğretmenleri hem de Türkiye dışından meslek öğretmenlerinin SMG’sini destekleyecektir. Pilot içerisinde, Endüstri 4.0 ile ilişkilendirilen becerileri ve teknikleri 3.250 meslek öğretmenin öğrenmesi planlanmaktadır.¹⁰

9.1.2 Yükseköğretim Kurulu

Yükseköğretim Kurulu, SMG talebi ve sunumu bakımından bir diğer kilit oyuncudur. Tüm yükseköğretimi düzenlemekten ve 2547 sayılı yasa kapsamında belirtilen görevler ve sorumluluklar ile yükseköğretim kurumlarına rehberlik etmekten sorumlu özerk bir kamu kuruluşudur.

9.2 Sosyal Ortaklar

Türkiye’de, öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili konularla ilgilenen birçok STK ve sosyal ortak vardır. Bunlardan en önemlileri aşağıda listelenmiştir:

9.2.1 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, TİSK

22 işveren sendikası, aşağıdaki amaçlarla TİSK altında konfedere olmuştur: (i) kendileri arasında uyumlu ilişkiler sağlamak; (ii) işverenler ve işçiler arasında iyi insani ilişkileri teşvik etmek ve sürdürmek; (iii) ülkenin ekonomik kalkınma trendlerine çalışma koşullarını adapte etmek için gerekli adımları atmak; (iv) toplu pazarlıklar ve anlaşmalar bakımından işveren sendikalarını desteklemek; (v) çalışma hayatıyla ilgili konularda işverenlerin pozisyonunu geliştirmek ve kamu politikalarını aydınlatmak. İlgili konularda araştırmayı destekler ve eğitim etkinlikleri organize eder.

9.2.2 Türkiye Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, Türk-Eğitim-Sen

1992’de kurulan, 500.000’den fazla üyesi olan ve 110 branşta organize olan Türk-Eğitim-Sen, kamu eğitimi sektöründe en fazla seçmene sahip öğretmen sendikasıdır.

⁹ Torino Süreç Raporu, Türkiye, Nisan 2019.

¹⁰ MEB (2018) Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitime Bakış.

9.2.3 Teknik Eğitim Vakfı, TEKEV

1987’de kurulan TEKEV, MEÖ öğretmenlerini ve öğrencilerini destekleyerek Türkiye’deki teknik eğitim kalitesini geliştirmek için çalışan bir kuruluştur. Vakıf, MEÖ öğretmenlerinin niteliklerini geliştirmek için hibe programları uygular ve MEÖ öğrencilerine burs programları sunar.

9.2.4 Mesleki ve Teknik Eğitim Sendikası, METESEN

METESEN, 2012 yılında kurulmuş bir sendikadır.

9.2.5 Anadolu Mesleki Eğitim Derneği

Anadolu Mesleki Eğitim Derneği, bir grup meslek öğretmeni tarafından 2012’de kurulmuş gönüllü bir kuruluştur. Derneğin amaçları, sosyal, kültürel, bilimsel ve mesleki eğitim faaliyetleri organize etmek, dezavantajlı gruplar, gençler, yetişkinler, aileler, kamu kuruluşları, özel sektör kurumları ve kuruluşları için projeler geliştirmek ve uygulamaktır.

9.2.6 Teknik Eğitim Mezunları ve Mühendisleri Derneği (TEMUDER-2016)

Dernek, 2016’da kurulmuştur. Dernek, 2013’ten bu yana sosyal ağlar vasıtasıyla kurulan ağların bir sonucudur. Ana amacı, Teknik Eğitim Öğretmenlerini etkileyen ana sorunları çözmektir.

9.2.7 Uluslararası Büyük Eğitimciler ve Özel Eğitimciler Derneği, UBED

UBED, eğitim alanındaki sorunları ortaya koymak, sorunları çözmek için projeler üretmek ve eğitimcilerin ve gönüllülerin seslerini duyurmak amacıyla kurulmuştur. Türkiye’nin kalkınmasına eğitim, sosyal ve kültürel alanlarda katkıda bulunmak, eğitim alanında reformist yaklaşımları teorileştirmek ve hem özel hem de handikaplı bireyler arasında özel eğitim dâhil olmak üzere eğitimde ulusal ve uluslararası projeleri üretmek ve yürütmek, derneğin amaçları arasında yer almaktadır.

9.2.8 Ulusal Eğitim Vakfı

Eğitim ve öğretime maddi ve manevi katkı sağlamak ve Milli Eğitim Bakanlığı ile tüm seviyelerdeki ve türdeki ilgili eğitim kurumlarında bu amaç için yeni kaynaklar sağlamak amacıyla 1981 yılında kurulmuştur.

9.2.9 Mesleki Eğitim Araştırma ve Geliştirme Derneği

Bilimsel ve teknik meslek konularında eğitim sağlamak ve tehlikeli ve çok tehlikeli sektörlerde meslek kazalarını minimize etmek için mesleklerde beceri kazandırmak amacıyla 2015 yılında kurulmuştur.

9.3 Sağlayıcılar

Sahada, saha dışında ve çevrimiçi kursları ve programları bulunan ulusal ve uluslararası yükseköğretim kuruluşları ve özel kurumların yanı sıra, Türkiye’de SMG sağlayan özel ve kamu kuruluşlarının birkaçı aşağıdadır.

9.3.1 Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, TÜSSİDE

Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE), Milli Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) arasındaki işbirliği anlaşmasının bir sonucu olarak idari bilimler alanında eğitim, danışmanlık, araştırma ve yayın yapmak üzere 1980 yılında kurulmuştur.

9.3.2 Bursa Coşkunöz Eğitim Vakfı

Coşkunöz Eğitim Vakfı (CEV), Milli Eğitim Bakanlığı tarafından istihdam edilen teknik eğitimcilerle eğitim sağlar ve kamu ve özel sektörlerinin yanı sıra toplumun mesleki ve teknik eğitim gereksinimlerini sürekli olarak karşılamak üzere çalışmaya devam eder. “Mesleki Eğitim Programı”, CEV’in ilk ve en önemli projesidir. Yüzlerce öğrenci, 1988’den bu yana bu programdan mezun

olmuştur ve bunların çoğu, kendi teknik yeteneklerine göre çeşitli endüstriyel işletmelerde istihdam edilmiştir.

9.3.3 Hidromek

1978’de kurulan Hidromek A.Ş., Ankara’da bulunan önemli bir inşaat makineleri üreticisidir. Şirketin bir eğitim merkezi bulunmaktadır ve kendi çalışanları için düzenli SMG faaliyetleri düzenler. Şirket, eğitmen olarak görev yapan 20’den fazla “uzman öğretmen”i bulunmaktadır.

9.4 Sonuçlar

- MEB içerisinde, politikayı biçimlendirmek ve meslek öğretmenleri için öğretmen mesleki gelişimini planlamak, uygulamak, izlemek, araştırmak ve paydaşları bununla meşgul etmek için bir araya gelen bir dizi genel müdürlük vardır. Buna ek olarak, il ve ilçe makamlarının da önemli bir rolü bulunmaktadır. Okulların da, Öğretmen Stratejisi’ne göre, Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli (OTMG) ile genişletilen belirli sorumlulukları bulunmaktadır.
- Türkiye işverenler sendikaları, öğretmen sendikaları ve meslek kuruluşlarının yanı sıra eğitimle ilgili STK’lar, öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili politika belirleme sürecine katılabilir ve buna isteklidir.
- Türkiye’nin karşı karşıya olduğu zorluk, daha spesifik hedefleri belirlemek ve Vizyon 2023 kapsamında bunları uygulamak için bu aktörlerin nasıl bir araya geleceğini belirlemektir. Vizyon 2023, öğretmenler için örgün mezuniyet sonrası devam eden eğitime, endüstri ile işbirliği içerisinde mesleki gelişime ve öğretmenlerin kendilerinin öz değerlendirmedeki rollerine vurgu yapmaktadır. Eylem Planları’nın geliştirilmesi ve uygulanması, yalnızca MEB içerisinde değil aynı zamanda işverenler, üniversiteler ve okullardaki çeşitli aktörler arasında da işbirliğini ve koordinasyonu işaret edecektir. Mesleki ve teknik eğitim okulları yönetim kurullarının yerel/kurumsal düzeyi koordine etmek için iyi bir şekilde konumlandırılması olası gözükmektedir.
- Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü, faaliyet temelli mesleki gelişime yerleştirdiği odağı artıracaktır. Üniversitelerdeki Eğitim Fakültelerinin programlarını güncellenmesiyle ilgili olarak hâlihazırda bazı çalışmalar ve araştırmalar yürütülmektedir.

9.5 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
Vizyon 2023’ü uygulamak için ayrıntılı Eylem Planlarının geliştirilmesiyle ilgilenecek çeşitli oyunlar	
Vizyon 2023’ün gerçekleştirilmesi, örneğin, okullar ve üniversiteler ve endüstri gibi bazı oyuncuların rollerinde değişikliklere veya artışlara işaret edebilir.	
Eğitim-istihdam bağlantısının daha fazla güçlendirilmesi, eğitim ve iş dünyalarından aktörlerin daha iyi koordinasyonu ve öğretmen SMG’sinde işverenlerin artan rolü arzulanmaktadır.	

10 SMG SUNUMUNUN HACMİ, YÖNTEMİ VE ÖZELLİĞİ

10.1 Sağlayıcıların perspektifinden sunum

MEB'in Merkezi SMG sunumu, MEB'in Bilgi Teknolojisi Sistemi (MEBBİS)'in Hizmet İçi Eğitim Modülü vasıtasıyla öğretmenlerin ve eğiticilerin kişisel uygulaması ile yıllık olarak başlatılan Eğitim İhtiyaçları Analizi ile başlamaktadır. ÖYG GM ve MTE GM'nin de MEÖ öğretmenleri için hizmet içi eğitimin verildiği projeleri ve protokolleri bulunmaktadır.

Aşağıda, zaman içerisinde, yüz yüze eğitim etkinlikleriyle ilgili olarak MEB tarafından koordine edilen merkezi SMG sunumunun hacmini belirten bir tablo bulunmaktadır. ÖYG GM'nin yıllık Hizmet İçi Eğitim Planlarına göre¹¹, yıllık Eğitim İhtiyaçları Analizi'ne (EİA) dayanarak MEÖ öğretmenleri ve eğiticileri için gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin, projelerin ve protokollerin sayısı, aşağı yukarı aynı kalmıştır: sayının 159'a yükseldiği 2017 yılı haricinde yaklaşık 90. Benzer bir trend, eğitim günleri sayısında da gözlemlenmektedir. Katılımcıların sayısı, 2018 yılında 5.482'den 2.960'a önemli bir düşüşle, dört yıl içerisinde istikrarlı biçimde azalmıştır.

Tablo 10 – MEÖ Öğretmenleri ve Eğitmenleri için MEB tarafından koordine edilen SMG sunumu

Yıl	MEB'in yıllık eğitim ihtiyacı analizinde, projelerde veya protokollerde MEÖ öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları alanları	Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin toplam sayısı	Verilen hizmet içi eğitimlerin toplam gün sayısı	Katılımcıların toplam sayısı
2015	İş Makineleri, Oto Mekantronik, Araç Elektroniği, Yeni Gen Kazaları Önleme Sistemleri, Ağ Oluşturma, CCNA, Esnek İmalat Sistemleri, SCADA, Yakıt Yakma Sistemleri, Seramik Kaplama, Autodesk Inverter, CNC Uygulamaları, PLC(Omron), Elektrik ve Oksi-gaz Kaynağı, Endüstriyel Invertör- Servo Motoru, Pirlantaların Kalite Kontrolü (Quality Control of Brilliants), Aletli Analiz Laboratuvar Sistemleri, CorelDraw, Yaşlı Bakımı, Denizci Eğitimi, Denizci Simülatörü, Denizde Güvenlik, Gemi Geometrisi, Android Programlama, Robot Programlama, Assyst, Kaporta	97	674	8609
2016	Pirlantaların Kalite Kontrolü (Quality Control of Brilliants), Aletli Analiz Laboratuvar Sistemleri, CorelDraw, Yaşlı Bakımı, Denizci Eğitimi, Denizci Simülatörü, Denizde Güvenlik, Gemi Geometrisi, Android Programlama, Robot Programlama, Assyst, Kaporta	92	652	5881

¹¹ <http://oygm.meb.gov.tr/www/hizmetici-egitim-planlari/icerik/28>

2017	İşi, Mitsubishi Fabrikası Otomasyonu, Temel Soğutma ve Ölçme, Bilgisayar Destekli Haritalama, GPS ve Elektronik Cihaz Kullanımı, Endüstriyel İletişim ve Robot Teknolojisi, Mikrokontrolörler ve Gömülü Sistemler, Hidrolik Otomasyon Sistemleri, Alçı ve Harçsız Duvar, Moda Trendleri, İç	159	984	5482
2018	Tasarım, Endüstri 4.0, Bölgesel Yiyecek ve İçecekler, Doğal Gaz İç Tesisatı, Madencilik Teknikleri, Yenilenebilir Enerji Sistemleri, Moda Tasarımı, Pnömatik, Reklam Filmi Çekimi, SolidWorks, E-fabrika, Hava Aracı Bakımı, Yeni Traktör Teknolojileri, Deri ve Ayakkabıcılık	92	759	2960

Kaynak: <http://oygm.meb.gov.tr/www/hizmetici-egitim-planlari/icerik/28>

Son dört yıl içerisinde, SMG konularının, ortalama 5 günlük bir eğitim süreci ile genellikle aynı tutulma eğiliminde olduğu da burada belirtilmelidir. Son birkaç yılda dikkat çeken şey ise, madencilik, yenilenebilir enerji sistemleri, moda tasarımı, endüstri 4.0, hava aracı bakımı ve traktör teknolojileri alanlarındaki yeni eğitim konularının eklenmesidir. Son dört yıl içerisinde, eğitim faaliyetlerinin sayısı ve ortalama toplam gün sırasıyla yaklaşık 90 ve 650 gündür; eğitim faaliyetlerinin neredeyse iki katı çıktığı ve eğitim günlerinin yüzde elliden fazla arttığı 2017 yılı buna bir istisnadır. 2018 yılında ise, katılımcı sayısı önemli ölçüde düşmüştür.

Bu yıl, 2019 yılında, 92 işbaşı eğitim faaliyeti gerçekleştirilecektir. Eğitim faaliyetlerinin sayısı, aslında 130 idi; ancak Bakanlık, tasarruf tedbirlerinin ardından bu sayıyı düşürdü. Bu eğitimler, işyerinde ve ilgili sektörlerle işbirliği içerisinde gerçekleştirilecektir. Yüz yüze eğitimler, yaklaşık 3400 meslek öğretmenini kapsayacaktır. Uzaktan eğitim (çevrimiçi), yaklaşık 4000 öğretmeni içerecektir. Toplamda, bu yıl içerisinde 7400 meslek öğretmeni eğitim alacaktır. Eğitim, farklı alanları kapsayabilir; liste web sitesinde mevcuttur. MTE GM hâlihazırda faaliyet başına maksimum 20 katılımcı ile işbaşı eğitimler düzenlemektedir.

Projeler ve protokoller vasıtasıyla SMG sunumu, ilave bir yöntemdir. Riga Politika Raporlama Anketi 2019'a verilen yanıtlara göre, 1 Mart 2018 ve 31 Aralık 2018 raporlama dönemi için, Bakanlık, kurumlar ve kuruluşlar arasında öğretmenlerin yeterliklerini geliştirmek, başarılı öğrencilere burs ve staj imkânı sunmak, öğrenci yeterliklerini artırarak sektörde öğrencilerin istihdamını sağlamak ve sektördeki teknolojik gelişmeleri meslek öğretmenlerine ve öğrencilere aktarmak amacıyla sektörel işbirliği protokollerinin hazırlandığını raporlamıştır. 121 kurum/kuruluşla imzalanan toplam 109 protokol, hâlihazırda yürürlüktedir (Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Sosyal Ortaklar ve Projeler Daire Başkanlığı). Bu protokoller, MTE gelişimine ve SMG sunumuna farklı bir Türk yaklaşımı sergilemektedir. Projeler, birçok sektörde değişiklik göstermektedir ve birçok işletme, işletme derneği, eğitim kurumu ve ülke ile ortaklıkları içermektedir. Tipik olarak, projeler sektör temellidir ve öğretmenler ve öğrenciler için endüstri temelli eğitim sunar ve bazen ekipman transferini, yeni sertifikasyonu ve öğrenciler için bursları kapsar. Protokoller, her ortağa göre özel biçimlendirilir ve çalışanların çocukları için faydalar içerebilir. Protokoller genellikle öğretmenlere ve/veya öğrencilere eğitim sağlayan işletmeler veya sosyal ortaklar için bazı teşvikler veya ücretler

içerir. Bakış, 2017 yılında 959 laboratuvar ve atölye öğretmeninin eğitim aldığını ve 423 öğretmenin işbaşı eğitimi aldığını raporlamıştır.¹²

Eğitim Protokollerinin Örnekleri

Bir Eğitim İşbirliği Protokolü, Milli Eğitim Bakanlığı ve Tüm Aşçılar ve Pastacılar Konfederasyonu (TAŞPAKON) arasında bir Eğitim İşbirliği Protokolü imzalanmış ve yürürlüğe girmiştir. Öğretmen yeterlikleri, protokol sayesinde yiyecek ve içecek hizmetleri alanında artırılacaktır.

Bir İşbirliği Protokolü, Milli Eğitim Bakanlığı ve Açıkhava Reklamcılar Derneği (ARED) arasında imzalanmış ve yürürlüğe girmiştir. Protokol kapsamında, atölye laboratuvarı desteği ile metal teknolojisi alanında 4 laboratuvar sağlanmıştır ve atölye laboratuvarları, 11 ildeki seçili okullarda sunulacaktır. Meslek kursu öğretmenleri ve öğrencilerinin alan yeterlikleri, bu protokol kapsamında geliştirilecektir.

Kaynak: MEB (2018) Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitime Bakış, s. 69.

Eğitime ek olarak, haber alışverişinde bulunmak ve işbirliğini teşvik etmek amacıyla öğretmen, sosyal ortak ve hükümet temsilcileriyle illerde profesyonel eğitim-sektör danışmanlık toplantıları gerçekleştirilmektedir. Mart – Aralık 2018 döneminde, 8 ilde toplantılar gerçekleştirilmiştir ve yaklaşık 1.700 birey arasında fikir alışverişleri yapılmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Eğitim Politikaları Dairesi Başkanlığı). MTE GM, proje geliştirmeyi destekler ve Erasmus için birçoğu SMG’yi içeren bireysel başvurular yapılır. 2019’a kadar Erasmus Planları ile ilişkili 91 proje bulunmaktadır. MTE GM öğretmenlerinin MEB içerisinde Erasmus’ta %67’lik büyük bir payı bulunmaktadır. MTE GM ayrıca TİKA ile işbirliği yapmaktadır ve 80 öğretmeni yurtdışına yollamıştır. Buna ek olarak, MTE GM, dil eğitimi için ilave 72 öğretmeni yurtdışına yollamıştır. Erasmus programı kapsamında yurtdışına yollanan öğretmenlerin sayısı, 509’dur.

10.2 Öğretmenlerin perspektifinden sunum

SMG 18 Araştırması’nın sonuçlarına göre, meslek öğretmenlerinin yarısından fazlası (%58,5), son 12 ay içerisinde bir SMG türüne katıldıklarını beyan etmiştir. Bu, katılımı bir düşüşü temsil etmektedir; zira 2015 katılımı %63 idi¹³. Meslek öğretmenlerinin üçte biri (%33,2), doğrudan kendi profilini veya sektörünü ilgilendiren SMG’ye katıldıklarını belirtmiştir (2015: %36). Konferans ve seminer katılımında %46’dan (2015) %37’ye (2018) bir düşüş yaşanmıştır; ancak diğer okulları ziyaret edebilen öğretmen sayısında (%27’den %31,4’e) bir artış söz konusudur. İşletme eğitimleri %47’den (2015) %58,5’e (2018) yükselmiştir. Meslek öğretmenlerinin çeyreğinden biraz fazlası, Türkiye’nin öğretmenlerin çevrimiçi öğrenmesi için ne kadar kapsamlı bir yatırım yaptığı göz önüne alındığında beklenilenden muhtemelen daha az olacak biçimde çevrimiçi öğrenme veya video öğretimlerine katıldığını söylemiştir.

Araştırma, eğitime katılan MEÖ öğretmenlerinin yarısından fazlasının (%57) 30 saatten fazla SMG eğitimi aldığını göstermektedir.

Tablo 11 – Son 12 ay içerisinde sürekli mesleki gelişimin (hizmet içi eğitim) aşağıdaki türlerini alan yanıtlayanların oranı

	%	n
Okul dışı hizmet içi eğitim	51.2	1913

¹² MEB (2018) Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitime Bakış. Faaliyetler ve protokoller ile ilgili eğitim sayılarının birleşik veya ayrı olup olmadığı belli değildir.

¹³ AEV (2016) CPD of Vocational Teachers and Trainers in the Western Balkans and Turkey: A regional picture.

Okul içi hizmet içi eğitim	34.2	1899
Okul içi ve dışı hizmet içi eğitim (birleşik)	61.5	1913
Mesleki uzmanlıkta SMG	33.2	1894
Eğitim konferansları veya seminerleri	37.0	1885
Diğer okullara gözlem ziyaretleri	31.4	1883
İşletmelerde yer alan hizmet içi eğitim kursları veya gözlem ziyaretleri	58.5	1886
Çevrimiçi öğrenme veya video öğretimleri	28.6	1877
Resmi yeterliğin bir parçası olarak çalışma	11.3	1851

10.3 SMG'nin süresi

SMG'ye ayrılan saat sayısı, SMG'nin öğretmenler üzerindeki potansiyel etkisinin bir göstergesidir. SMG'ye katılan öğretmenler, yıllık ortalama 86 saat – yaklaşık 14 gün raporlamışlardır. SMG alan meslek öğretmenlerinin %57'si, en az 30 saatlik SMG'ye katılmıştır (2015: %47). Bu, SMG'ye erişimi olanlar için SMG süresinin arttığını göstermektedir. Öte yandan, bir çeşit SMG alan meslek öğretmenlerinin yalnızca %8,1'i MEÖ uzmanlığında 30 eğitim saatinden fazlasını almıştır.

MEÖ öğretmenlerinin araştırmasına göre:

- Meslek öğretmenlerinin %48,8'i, son 12 ay içerisinde okul dışında sağlanan organize edilmiş hizmet içi öğretmen eğitimi almadıklarını raporlamıştır,
- Tüm meslek öğretmenlerinin %16,9'u, 30 saatten fazla eğitim almıştır ve
- Tüm meslek öğretmenlerinin %32,4'ü, 2 ila 30 saat eğitim almıştır.

Son 12 ay içerisinde okulda sunulan hizmet içi öğretmen eğitimi açısından araştırmanın sonuçları şöyledir:

- Meslek öğretmenlerinin %65,8'i, organize edilmiş bir okulda hizmet içi öğretmen eğitimi almadıklarını raporlamıştır,
- Tüm meslek öğretmenlerinin %5,3'ü, 30 saat eğitimden fazlasını aldıklarını bildirmiştir ve
- %26,6'sı, 2 ila 30 saat eğitim aldıklarını belirtmiştir.

Araştırma, MEÖ öğretmenlerinin çoğunun, bir MEÖ odağı olan SMG almadıklarını teyit etmektedir. Yanıtlayanların üçte ikisi (%66,8), öğrettikleri mesleki uzmanlık odağına göre hiç mesleki gelişim eğitimi almamıştır ve yalnızca %23,1'i 2 ila 30 saat eğitim almıştır.

Tablo 12 – Son 12 ay içerisinde alınan sürekli mesleki eğitim türüne (hizmet içi eğitim) saatler

	Ortalama saat sayısı	30 saat ve üzeri eğitim alan yanıtlayıcıların %'si	n
Okul içi ve dışı hizmet içi eğitim (birleşik)	40.3	24.0	1214
Mesleki uzmanlıkta SMG	30.7	8.1	606
Eğitim konferansları ve seminerleri	15.3	4.6	642
Diğer okullara gözlem ziyaretleri	24.5	4.6	535
İşletmelerde yer alan hizmet içi eğitim kursları veya gözlem ziyaretleri	56.3	31.8	1080

Çevrimiçi öğrenme veya video öğretimleri	19.6	5.1	501
Resmi yeterliğin bir parçası olarak çalışma	45.4	4.1	182

Not: Değerler yalnızca belirli eğitimlere katılan kişiler için hesaplanmıştır.

10.4 SMG'nin Dağılımı – Bölge

SMG'ye katılım, NUTS Seviye 1 bölgelerine göre Türkiye'de eşit biçimde dağıtılmamıştır. SMG'ye katılan İstanbul Bölgesi, Batı Karadeniz Bölgesi, Ege Bölgesi, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Marmara bölgelerinin diğer bölgelerde çalışanlara göre 30 saat eğitim (ortalamanın altında) alması daha az muhtemeldir.

Tablo 13 – Bölgeye göre en az 30 saat hizmet içi eğitim (okul içi ve dışı) alan öğretmenlerin payı (%)

	Ortalama saat	%	N
TR1 - İstanbul	32	30.4	181
TR2 - Batı Marmara	41	47.7	65
TR3 - Ege	35	37.5	160
TR4 - Doğu Marmara	45	38.4	177
TR5 - Batı Anadolu	44	41.5	123
TR6 - Akdeniz	36	41.9	136
TR7 – Orta Anadolu	54	57.9	38
TR8 – Batı Karadeniz	37	33.3	63
TR9 – Doğu Karadeniz	39	45.3	64
TRA – Kuzeydoğu Anadolu	58	57.5	40
TRB – Orta Doğu Anadolu	49	45.2	42
TRC – Güneydoğu Anadolu	55	38.1	97
TOPLAM	40	39.0	1214

Not: Değerler yalnızca belirli eğitimlere katılan kişiler için hesaplanmıştır.

Ancak, Tablo 16, işletmelerde gerçekleşen en az 30 saatlik gözlem ziyareti veya hizmet içi eğitim kurslarına katılan öğretmenlerin payının İstanbul, Ege, Doğu Marmara ve Akdeniz bölgeleri gibi daha sanayileşmiş bölgelerde bu tür imkânların müsaitliği nedeniyle göreceli olarak yüksek olduğunu teyit etmektedir.

Tablo 14 – İşletmelerde gerçekleşen en az 30 saatlik gözlem ziyareti veya hizmet içi eğitim kurslarına katılan öğretmenlerin bölgelere göre payı (%)

	Ortalama saat	%	N
TR1 - İstanbul	64	61.9	160
TR2 - Batı Marmara	54	56.6	53

TR3 - Ege	53	57.0	158
TR4 - Doğu Marmara	48	51.4	144
TR5 - Batı Anadolu	52	53.0	115
TR6 - Akdeniz	63	65.8	146
TR7 – Orta Anadolu	65	63.0	27
TR8 – Batı Karadeniz	46	48.3	60
TR9 – Doğu Karadeniz	62	64.6	65
TRA – Kuzeydoğu Anadolu	61	66.7	30
TRB – Orta Doğu Anadolu	60	62.5	32
TRC – Güneydoğu Anadolu	54	54.4	90
TOPLAM	56	58.1	1080

Not: Değerler yalnızca belirli eğitimlere katılan kişiler için hesaplanmıştır.

10.5 SMG'nin Karakteri

SMG'nin modern yöntemleri, SMG'nin yaklaşık üçte birinde güçlü bir biçimde mevcuttur ve benzer bir yüzdede tamamen yoksundur. Meslek öğretmenlerinin (n=1828) yaklaşık üçte biri (%32), okullarından meslektaşlarıyla SMG'ye genelde katıldıklarını söylerken %24'ü SMG faaliyetlerinin genellikle veya her zaman aktif öğrenme fırsatları içerdiğini raporlamaktadır. Öğretmenlerin %37,1'i, kendi SMG'lerinde aktif öğrenme için hiç fırsatları olmadığını söylemiştir. Bilişim ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, öğretmenlerin (n=1801) %29,9'u için SMG'de olağandı ve %34,3'i için tamamen yoksundur.

Ancak, Türkiye'de çeşitli öğretmen gelişimi biçimleri mevcuttur: öğretmenlerin %55,7'si bireysel veya ortak araştırmalara; %32,7'si bazı öğretmen ağlarına ve yalnızca %19,7'si bazı resmi mentörlük veya akran gözlemi sürecine katıldıklarını söylemiştir.

10.6 Okul müdürleri için SMG

Meslek okulu müdürlerinin %90,7'si, son 12 ay içerisinde bazı kurslara, ziyaret veya konferansa katılmıştır; %58,8'i bu etkinliğe 5 gün veya üzeri bir süre katılmıştır. Üçte biri (%34), bazı ağ, mentörlük veya araştırma faaliyetlerine katılmıştır ve katılanların %48,7'si bu etkinliğe 10 gün ve üzeri bir süre katılmıştır.

10.7 Sonuçlar

- MEB MTE GM, Sosyal Ortaklar ve Projeler Daire Başkanlığı, 2019 yılında 3400 meslek öğretmenini içeren 92 öğretmenler için iş temelli eğitim faaliyeti olacağını raporlamıştır. Bu eğitim faaliyetleri, daha pratik ve küçük hale gelmiştir: 300 kişilik dersler yerine maksimum 20 öğretmen için atölyeler. Uzaktan eğitim ile 2019 yılında 4000 meslek öğretmenine ulaşılması planlanmıştır.
- 2015 yılına kıyasla 2018 yılında SMG katılımında hafif bir düşüş görülmektedir¹⁴. Konferans ve seminer katılımında bir azalma da söz konusudur; ancak diğer okulları ziyaret eden öğretmen sayısında bir artış vardır. İşyeri eğitimi, 2018 yılında yüksekti. Meslek öğretmenlerin dörtte birinden biraz daha fazlası, çevrimiçi öğrenme veya video öğretimine katılmıştır; öğretmenler için

¹⁴ AEV (2016) CPD of Vocational Teachers and Trainers in the Western Balkans and Turkey: A regional picture

çevrimiçi öğrenmeye Türkiye'nin yaptığı yatırım göz önüne alındığında bu sayı beklenilenden muhtemelen daha azdır.

- Veriler, projeler ve protokoller vasıtasıyla merkezi SMG sunumunun kurumsal seviyede ve il bazında sunulanlar dâhil olmak üzere, MEÖ öğretmenlerine sunulan toplam SMG'nin yalnızca azınlık kısmını oluşturduğunu ileri sürmektedir. Ancak, merkezi olmayan bir şekilde sunulan SMG'nin hacmi, maliyeti veya özelliği hakkında çok fazla bilgimiz yoktur.
- SMG'nin süresi, SMG'ye erişenler için artmıştır.
- SMG alan sınırlı sayıdaki meslek öğretmenleri, MEÖ uzmanlığında 30 saatten fazla eğitim almıştır.
- Öğretmenlerin üçte biri, okul bazlı SMG'ye katılmıştır. Türkiye'nin SMG stratejisinin mesleki gelişim için kilit bir araç olarak okul temelli SMG'yi hedef aldığı göz önünde bulundurulduğunda, bu oran çok düşüktür.
- SMG'nin modern yöntemleri – aktif öğrenme, meslektaşlarla eğitim, bilişim ve iletişim teknolojileri – SMG'nin yaklaşık üçte birinde güçlü bir şekilde mevcuttur ve benzer bir yüzdede yoksundur. Okul müdürlerinin birçoğu, 5 gün veya daha uzun bir süre bir kursa, ziyarete veya konferansa katılmıştır.

10.8 Sorunlar ve Öneriler

Sorunlar	Öneriler
Merkezi SMG sunumunun hacmi, 2015 yılından bu yana azalmıştır.	
Genel olarak SMG'ye ve özel olarak profesyonel olarak ilgili SMG'ye katılım, 2015 yılından bu yana düşmüştür.	

11 SMG SUNUMU VE PROGRAMLARININ TASARIMI, KABİLİYETİ VE KALİTESİ

MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (ÖYG GM), öğretmen yeterliklerini ve yetkinliklerini tespit etme ve geliştirme ile ilgili politikalar belirlemekten sorumludur. ÖYG GM, MTE GM ile yakın işbirliği içerisinde devlet okullarında çalışan öğretmenler ve personel için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim sağlar ve bu eğitimleri hizmete sokar.

ÖYG GM, yıllık eğitim ihtiyaçları analizi başlatır. Tüm öğretmenler, MEBBİS Hizmet İçi Eğitim modülü üzerinden başvuru yapar. Bu, MEBBİS'e gömülü bir modüldür ve hizmet içi eğitim kapsamındaki tüm fonksiyonları entegre eder: ihtiyaç analizi, uygulama, eğitim faaliyetinin izlenmesi ve değerlendirilmesi ve SMG faaliyetinin değerlendirilmesi ve sertifikasyonu.

ÖYG GM, eğitim ihtiyaç analizi araştırmasının sonuçları hakkında MTE GM'yi bilgilendirir. MTE GM, kaç öğretmenin hangi eğitim türlerini ve hangi alanları sorduğunu bilir. Ancak, birçok öğretmen, eğitim ihtiyacı analizi araştırmasına katılmaz; çünkü muhtemelen SMG için başvuru yapmak istemezler ya da SMG ile ilgili bir teklif almayı beklemezler.

Aşağıda, MEBBİS Hizmet İçi Eğitim Modülü'nden üç ekran görüntüsü bulunmaktadır:

Şekil 11– MEBBİS Hizmet İçi Eğitim Modülü'nden ekran görüntüsü – Giriş Ekranı



Şekil 12– MEBBİS Hizmet İçi Eğitim Modülü'nden ekran görüntüsü – Hizmet İçi Faaliyet Arama Ekranı

Faaliyet Arama Kriterleri

Faaliyet Yılı : 2018

Faaliyet Tipi : Merkezi (Bakanlık)

Faaliyetin Türü :

Sorumlu Birim : Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü

İlgili Birimi :

Faaliyet Ay :

Eğitim Türü : ☒ Yüzyüze Eğitim ☐ Uzaktan Eğitim

Faaliyet Sayısı : ☐ Tümü ☒ Başvurabileceklerim --> (0 faaliyet)

[Listele](#) [Temizle](#)

[Re'sen Kursiyer Alan Faaliyetleri Listele](#) [İptal Edilen Faaliyetleri Listele](#)

Şekil 13– MEBBİS Hizmet İçi Eğitim Modülü'nden ekran görüntüsü – Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti E-Sertifikasyon Ekranı

E- Sertifika Alınabilecek Faaliyet Listesi

e-Sertifika	Faaliyet Kodu	Faaliyet Adı	Baş. Tarihi	Bit Tarihi	Türü
		Kapsayıcı Eğitim Yöneticilerin Eğitimi Kursu	2018	2018	Kurs
		Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kursu	2017	/2017	Kurs
		Etik davranış İlkeleri Eğitim Semineri	/2016	/2016	Seminer
		ÖZEL EĞİTİM HİZMETLERİ SEMİNERİ	5/2016	/2016	Seminer
		Fatih Projesi - Eğitimde Teknoloji Kullanımı Kursu	016	2016	Kurs

5 E-Sertifika Alınabilecek Faaliyet Listelenmektedir.

Diğer MEB birimleriyle işbirliği içerisinde ÖYG GM, yeni kurslar geliştirir ve seminerler, sempozyumlar, konferanslar ve faaliyetler organize eder ve öğretmen eğitimiyle ilgili araştırmalar ve anketler düzenler. ÖYG GM, ortak faaliyetler düzenlemek üzere diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve STK'lar ile işbirliğinde bulunur.

ÖYG GM, SMG başvuruları için bir dizi seçim kriteri kullanır. Öğretmenler, uzaktan eğitim faaliyetleri hariç olmak üzere bir yılda 5 faaliyete kadar başvuruda bulunabilir. Projeler ve protokoller kapsamındakiler, sonraki faaliyetler veya Bakanlık pozisyon değişiklikleri için tavsiye edilenler hariç olmak üzere, yılda yalnızca bir kez merkezi olarak sunulan SMG faaliyetine katılabilirler.

Ancak, bazı kurslar için öğretmenlerden çok fazla başvuru olabilir. Örneğin, MTE GM, son dönemde mikrokontrolörlerle ilgili bir kurs düzenlemiştir; 500 başvurunun içerisinde 20 öğretmen seçilmiştir. Ancak, bazı daha uzun dönemli kurslar için de daha az talep bulunmaktadır.

11.1 Finansman

MEB, Maliye Bakanlığı ile yakın işbirliği içerisinde SMG için bütçeyi belirler. Eğitim alacak öğretmenlerin sayısı, hükümet tarafından veya protokoller ve projeler vasıtasıyla sağlanan finansmana bağlıdır.

MEB tarafından sağlanan SMG için, MEB, eğitim için eğitim sağlayıcıya ödeme yapar ve konaklama, yiyecek, vs. dâhil olmak üzere diğer tüm masrafları karşılar.

Protokoller ve projeler vasıtasıyla gerçekleşen SMG için, şartnameler eğitim kapasitesini ve finansman düzenlemelerini belirler. Mercedes-Benz gibi bazı eğitim sağlayıcılar, tüm masrafları karşılar ve dolayısıyla öğretmen eğitiminin maliyetlerini paylaşır.

Araştırma, son 12 ay içerisinde okul dışındaki hizmet içi eğitime katılan 974 yanıtlayan arasında %89,1'inin, son 12 ay içerisinde kendi SMGleri için kişisel olarak ödeme yapmak zorunda kalmazken yanıtlayanların %7,7'sinin bazı masrafları karşılamak zorunda kaldığını ve yalnızca %3,2'sinin tüm masrafları karşılamak zorunda kaldığını teyit etmiştir.

Temel sorun, yüksek taleple ilgili olarak SMG için sınırlı bütçedir. Yaklaşık 140000 MEÖ öğretmeni bulunmaktadır ve tüm öğretmenler eğitim için başvurmasa bile ÖYG GM ve MTE GM, merkezi SMG sunumu vasıtasıyla bir yılda yalnızca yaklaşık 5000 öğretmene ulaşabilmektedir. 5 gün boyunca bir öğretmeni eğitmenin maliyetinin yaklaşık 1000 TL civarında olduğu tahmin edilmektedir.

11.2 Kalite Güvencesi

MEB personeli ve kadrosu (MEÖ öğretmenleri dâhil olmak üzere) için MEB SMG sunumunun standartları ve prosedürleri, ÖYG GM'nin web sitesinde çevrimiçi olarak mevcut olan Hizmet İçi Eğitim ve Standart Eğitim Programlarına İlişkin MEB Yönetmeliği'nde belirlenmiştir¹⁵. ÖYG GM ve MTE GM, SMG sunumu için eğitim sağlayıcının seçiminden, eğitimcilere, mekâna, içeriğe ve sunuma kadar çeşitli kalite güvencesi süreci uygulamaktadır. MEBBİS Hizmet İçi Eğitim Modülü, sunumun izlenmesini ve değerlendirilmesini belirler, eğitim tesisi, eğitici, içerik ve eğitim metodolojisi gibi izlenecek unsurları tespit eder. Ayrıca, eğitim başlamadan önce, eğitim yöneticileri bir başlangıç raporu hazırlar. Son olarak, eğitim etkinliğinin genel bir değerlendirmesi yapılır. Sonuçlara bağlı olarak ÖYG GM, puanların çok düşük olduğu veya iyileştirme gerektiren durumlarda eğitimi tekrarlamaz.

Eğitim kurumunun hizmet içi eğitim politikasının ve ilgili hizmet içi eğitim kayıtlarının kurumsal öz değerlendirme esnasında araştırılan faaliyetler için muhtemel deliller arasında sayıldığı, MTE GM tarafından izlenen ve sürdürülen kurumsal bir öz değerlendirme portalı olan bir çevrimiçi kalite güvencesi sistemi de mevcuttur (ozdegerlendirme.meb.gov.tr). Bu kayıtlar, yerel ve kurumsal SMG sunumunu gün ışığına çıkarabilir.

Projeler ve protokoller vasıtasıyla MEÖ öğretmenlerine sunulan SMG için MTE GM, eğitim sürecini takip etmek ve akabinde bir rapor hazırlamak üzere bakanlıktan bir temsilci görevlendirir. Bu,

¹⁵ <http://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/>

genellikle büyük, bağışçı finansmanlı ve sağlam değerlendirmeleri finanse eden projeler için geçerlidir.

ÖYG GM'nin, MEÖ alanları dâhil olmak üzere 1.000'in üzerinde hizmet içi eğitim kursu için talimatı bulunmaktadır. Ayrıca, öğretmen adaylarının eğitimi için 12 eğitim talimatına da sahiptir. Bu standart talimatlar, öğrenmenin tüm unsurlarını içermektedir: öğrenme sonuçları, süresi, hedef grubu, uygulama prosedürleri, içerik, öğrenme materyalleri, kullanılacak araç ve gereçler dâhil olmak üzere metodoloji, değerlendirme. Bu standartlar, tüm MEB SMG sunumu için geçerlidir.

11.3 Sonuçlar

- ÖYG GM, yılda bir kez, MEBBİS Hizmet İçi Eğitim Modülü şeklinde ihtiyaç analizi yapar. İhtiyaç analizi, MEBBİS'e eklenir. İhtiyaç analizinin yanı sıra, eğitim faaliyetinin bir başvuru süreci, izlemesi ve değerlendirmesi ile birlikte SMG faaliyetinin değerlendirme ve sertifikasyonu mevcuttur.
- SMG için başvuru sahibi MEÖ öğretmenlerinin sayısı, eğitim yerlerinin sayısını bir hayli aşmaktadır – bu nedenle ÖYG GM'nin yerleri paylaşması gerekir.
- Meslek öğretmenleri ve eğitmenleri için merkezi SMG finansmanı, iki kaynaktan gelir:
 - MEB'in merkezi bütçesi
 - Yerel/Ulusal/Uluslararası projeler ve protokoller

Türkiye'de, ÖYG GM, geniş çaplı bir ulusal ihtiyaç analizi araştırması yürütmektedir. MTE GM, protokol yaptığı bağımsız eğitim sağlayıcılardan meslek öğretmenleri için SMG hizmeti alır ve aynı zamanda bağışçılar ve STKlar ile eğitim sağlama konusunda anlaşır. Hangi ihtiyaçların önceliklendirileceğini anlamak üzere öğretmenlere ve işverenlere danışmak için hangi mekanizmaların kullanıldığı belli değildir.

SMG sunumunun Türkiye'de ihtiyaçlara gerçekte ne kadar duyarlı olduğuna karar vermek zordur. Genel eğitim sunumu, ulusal ihtiyaç analizi tarafından bilgilendirilir; ancak, MTE GM tarafından yapılan mesleki olarak ilgili teklifin genel gelişim ihtiyaçlarına odaklanan ulusal ihtiyaç analizi tarafından bilgilendirilip bilgilendirilemeyeceği belli değildir. Bazı illerde okullar, işverenler ve il eğitim makamları arasında bir diyalog olduğu görülmektedir; ancak bunun il bazındaki SMG'yi biçimlendirip biçimlendirmedeğini ve okul seviyesinde eğitim ihtiyaçlarına dair bir bilgiye dayalı olup olmadığını bilmiyoruz.

ÖYG GM veya MTE GM tarafından sağlanan eğitimlerden sonra rutin geri bildirim bulunmaktadır. Kötü puan durumunda, eğitim sonlandırılabilir. Ancak, eğitimciler için kısıtlı ücretler ile birleşen bazı yatılı eğitim etkinlikleri için oldukça düşük bütçe, kaliteyi sınırlandırmaktadır.

11.4 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
SMG sunumunun okul, yerel ve il seviyelerindeki kapsamı ve kalitesi, belli değildir.	
MTE GM'nin Kalite Geliştirme Dairesi Başkanlığı, QA portalı (ozdegerlendirme.meb.gov.tr) ile HRD bölümü altında SMG sunumu hakkında veriler	

toplar ya da toplamayı planlar. Bu verilerin ÖYG GM ile paylaşılması, ÖYG GM hizmet içi planlarında yayınlananların ötesinde herhangi bir SMG faaliyetinin kapsamını ve hacmini ölçmek için gereklidir.	
SMG maliyetiyle ilgili düzenlemeler, özellikle il bazında sunulan SMG açısından sunum kalitesini olumsuz olarak etkilemektedir.	

12 OKUL TEMELLİ SUNUM

12.1 Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) Modeli

Türkiye’de Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli (OTMG Modeli) mevcuttur: OTMG Modeli, öğretmenlerin mesleki bilgisinin, becerilerinin, değerlerinin ve tutumlarının okul içinde ve dışında gelişimini destekleyen ve öğretmenlere etkin öğrenme ve eğitim ortamı yaratmada destek sağlayan bir süreçler dizisidir. OTMG, 5 yıldan daha uzun bir süre önce kullanıldı; ancak sadece 2015-19 Stratejik Planı ile dâhil etme taahhüdü ortaya çıktı. OTMG ile aşağıdakiler amaçlanmaktadır:

- Okullardaki insan ve materyal kaynakları, daha etkin biçimde kullanılır,
- Öğretmenler, kendi gelişimleri için daha fazla sorumluluk alır ve öz değerlendirme ışında eksikleri olan alanlar için bir Mesleki Gelişim Planı hazırlar,
- Öğretmenler, kendi deneyimlerini paylaşır ve daha az deneyimli meslektaşlarına rehberlik yapar,
- Öğretmenler, öğretme ve öğrenme ile ilgili yeni yaklaşımlardan daha fazla haberdar olur,
- Öğretmenler, kendi meslektaşlarının yardımıyla ve desteğiyle kendi uygulamaları üzerine düşünür,
- Okul gelişim planları, mesleki gelişimi biçimlendirmek üzere kullanılır,
- Okul dışındaki mesleki gelişim fırsatları, okulların ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına daha iyi hizmet etmek üzere kullanılır. Bakanlık, danışmanlık sonuçlarını göz önüne alarak OTMG Rehberi’ni hazırlar.

2015-2019 Milli Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı, 2018 yılı sonu itibarıyla OTMG’nin güncellenmesini ve uygulanmasını talep etmiştir. Bakanlık, OTMG’yi izlemek amacıyla “OTMG modeli uygulamalarına katılan toplam öğretmen ve kurum sayısının toplam öğretmen ve kurum sayısına oranı” olan bir performans göstergesi de geliştirmiştir.

OTMG’nin deneyimleri paylaşmayı teşvik edeceği, öğretmenler arasında öz saygıyı geliştireceği, SMG’ye daha fazla katılım sağlayacağı ve dolayısıyla eğitimde ve öğretimde yüksek kaliteyi getireceği tahmin edilmiştir. Aynı zamanda öğretmenler, öğretmen yeterliği standartları ışığında performans değerlendirmesine maruzdur.

Hâlihazırda, ne Vizyon 2023 ne de Mesleki ve Teknik Eğitime Bakış OTMG’nin MTE GM veya ÖYG GM tarafından doğru biçimde güncellendiğine veya uygulandığına dair herhangi bir işaret vermediği için bu modelin durdurulduğu ya da MEB tarafından rafa kaldırıldığı varsayılabilir.

12.2 İşbirliği ve İşbirlikli Öğrenme

Araştırma, öğretmenlerin sorunları çözmek, yeni müfredatı uygulamak ve kendi öğretimlerini planlamak için ne derecede işbirliği içinde çalıştıkları hakkında kanıtlar sunar:

- 1934 yanıt veren arasından %45,1'i son ay içerisinde diğer öğretmenlerle planlı tartışmaları raporlamıştır,
- 1921 yanıt veren arasından neredeyse üçte biri (%33,9), okul yöneticileri veya pedagojik danışmanlarla planlı tartışmaları raporlamıştır,
- 1918 yanıtlayan arasında yarısından fazlası (%58,6), diğer öğretmenlerle, yöneticilerle veya pedagojik danışmanlarla resmi olmayan tartışmaları raporlamıştır.
- Araştırma, resmi ya da gayri resmi olarak kendi meslektaşlarıyla veya yöneticileriyle düzenli olarak işbirliği içinde olmayan daha büyük bir meslek öğretmeni azınlık grubu (%40'tan daha fazla) olduğunu ileri sürmektedir.

12.3 Sonuçlar

- Hâlihazırda, ne Vizyon 2023 ne de Mesleki ve Teknik Eğitime Bakış OTMG'nin MTE GM veya ÖYG GM tarafından doğru biçimde güncellendiğine veya uygulandığına dair herhangi bir işaret vermediği için bu modelin durdurulduğu ya da MEB tarafından rafa kaldırıldığı varsayılabilir.
- Araştırmaya, büyük bir meslek öğretmeni azınlık grubu resmi ya da gayri resmi olarak kendi meslektaşlarıyla veya yöneticileriyle düzenli olarak işbirliği içinde değildir.

12.4 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
Okul temelli mesleki gelişim (OTMG) modelinin güncellenmesi ve uygulanması beklenmemektedir.	
Meslek öğretmenlerinin büyük bir azınlığı, kendi meslektaşlarıyla işbirliğinden faydalanmamaktadır.	

13 MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇLARI

Her yıl, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü "Hizmet İçi Eğitim ihtiyaçları Analizi" yürütmektedir. Bu, farklı eğitim türleri için öğretmenler tarafından yapılan çevrimiçi başvurular analiz edilerek gerçekleştirilir. ÖYG GM, analiz hakkında rapor hazırlar ve analizin, hem ÖYG GM hem de MTE GM'nin sunduğu programların türünü ve sayısını etkilemesi beklenmektedir.

Genelde, eğitim talebi, sunumu aşmaktadır. Ancak, eğitim analizi açıklanmaz. Öğretmenler, eğer son dönemlerde başka eğitimlere katılmamışlarsa eğitime seçilebilir. Okul müdürlerinin desteğini almak zorundadırlar. Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü'nün ya da protokolleri düzenleyen genel müdürlüğün talebe göre eğitim sunumunu ne ölçüde değiştirdiği belli değildir.

Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG), MEÖ okulları tarafından geniş ölçüde benimsenmemesine rağmen, mesleki gelişim ihtiyaçlarını ortaya koymaya da yardımcı olmalıdır.

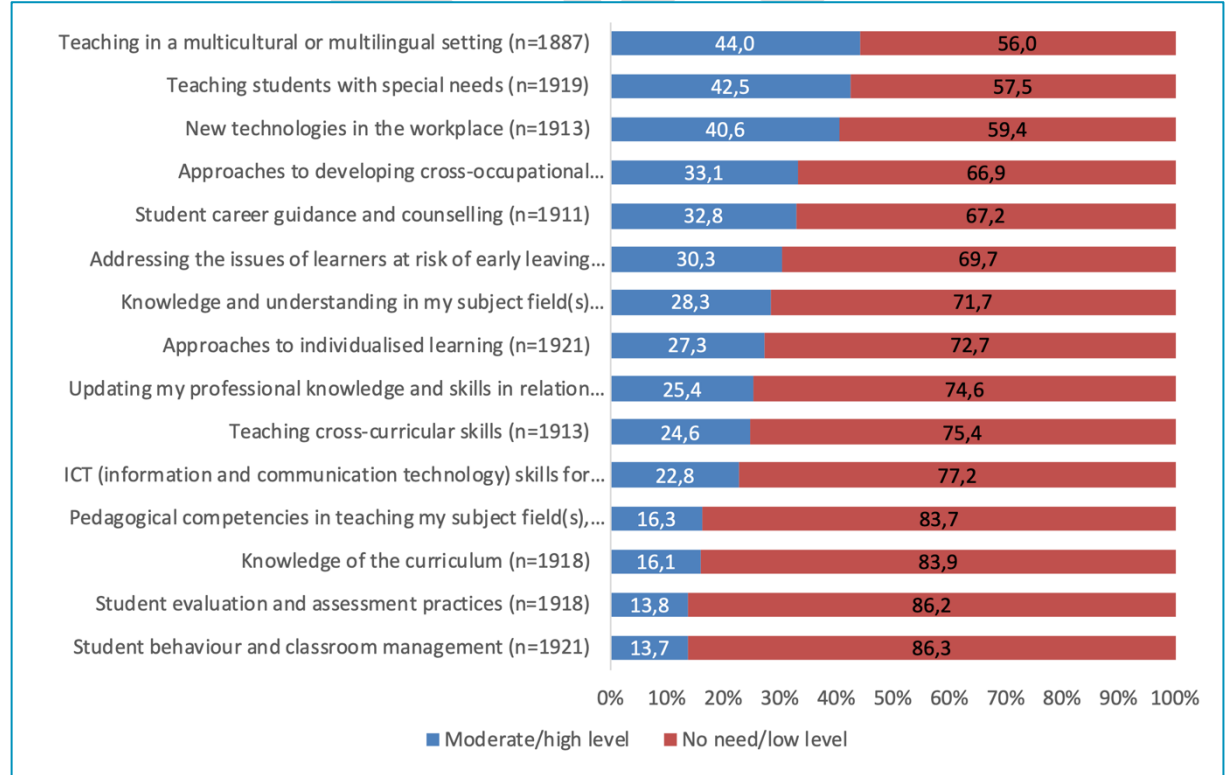
Okul geliştirme planında, okul müdürleri, okulun değerleri, yargıları, vizyonu ve misyonu göz önüne alınır. Bu, kendi öğretmenleri ve öğrencilerinin özel ihtiyaçlarına bağlı olarak okulun farklı mesleki gelişim türleri planlayabileceğine işaret eder. Bu süreçte, öğretmenler farklı yöntemlerle kendi

gelişimlerini geliştirilebilir: öğretmenlerin bireysel araştırması, kendi ihtiyaçlarına göre katıldıkları kurslar, okulda mevcut bilginin paylaşılması veya dışarıdan bir uzmandan alınan eğitim ve benzer faaliyetler.

Daha önce belirtildiği gibi, iyi planlanmış bir OTMG, öğretmenlerin eğitim ve gelişim fırsatlarından düzenli olarak faydalanmasını sağlamaya yardımcı olduğu için çok önemlidir. OTMG, okul gelişim yaklaşımlarının merkezinde yer almaktadır. Bu yaklaşımda, okullar ve öğretmenler, aktif olarak eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve mesleki gelişimi planlamada sorumluluk alır. Ancak hâlihazırda, Vizyon 2023'ün bir parçası olmasına rağmen OTMG'nin uygulanması için öngörülen bir eylem bulunmamaktadır.

Araştırma, meslek öğretmenleri arasında karşılanmamış eğitim ihtiyaçları seviyesini incelememizi sağlar. Aşağıdaki bölüm, belli bir eğitim türüne duydukları ihtiyacı ifade etmelerine ya da etmemelerine göre, son 12 ay içerisinde SMG'ye katılamamış öğretmenlerin ihtiyaçlarının bir analizini sağlar. SMG için karşılanmamış en önemli ihtiyaç türü, çok kültürlü ve çok dilli bir ortamda öğretmendir (%44). Karşılanmamış diğer SMG ihtiyaçları, özel ihtiyaçları olan öğrencilere eğitim vermektir (%42,5) ve işyerinde yeni teknolojilerdir (%40,6). Meslek öğretmenlerinin üçte biri, başka alanlardan bahsetmiştir: gelecekteki iş için meslekler arası yeterliklerin geliştirilmesine yönelik yaklaşımlar, öğrenci kariyer rehberliği ve danışmanlığı ile erken ayrılma riski altındaki öğrencilerle ilgili meselelerin ve öğrencilerin okulu bırakmasının ele alınması. Öğretmenlerin yaklaşık çeyreği, kendi konu alanlarında bilgi ve anlayışla ilgili karşılanmamış ihtiyaçları ve işyerinde mevcut uygulamalarla ilgili olarak kendi mesleki bilgilerinin ve becerilerinin güncellenmesini raporlamıştır. Yanıtlayanların çeyreğinden daha azı, bilişim ve iletişim teknolojileri ile müfredatlar arası becerileri öğretme becerileri ile ilgili karşılanmamış SMG ihtiyaçlarından bahsetmiştir. Ancak, bu eğitim ihtiyaçlarının öğretmenlerin öz değerlendirmelerine göre değerlendirildiği unutulmamalıdır.

Şekil 14 – Söz konusu eğitimler için ihtiyaç seviyesine göre belirli eğitimlere katılmayan yanıtlayanlar (%)



13.1 Sonuçlar

- Tüm MEB birimleriyle işbirliği içerisinde ÖYG GM tarafından koordine edilen tüm öğretmenler için periyodik (yıllık) ve çevrimiçi ulusal eğitim ihtiyacı analizi yürütülmektedir. Ancak, eğitim ihtiyacı analizinin sonuçları, eski yıllarda olduğu gibi açıklanmamaktadır.
- Meslek öğretmenlerinin, özellikle çok kültürlü ve çok dilli bağlamlarda öğretme, özel ihtiyaç eğitimi ve öğretimi ile işyerinde yeni teknolojilerin ele alınması bakımından karşılanmamış eğitim ihtiyaçları bulunmaktadır. İlgili sunum eksikliği, hem MEÖ öğretmenleri hem de okul müdürleri için SMG'ye katılım açısından bir engel teşkil etmektedir. Bazı kurslara fazla başvuru olurken diğer eğitim programlarının doldurulmasının zor olduğu da raporlanmıştır.

13.2 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
Çok kültürlü ve çok dilli bağlamlarda öğretme, özel ihtiyaçları olan öğrencileri eğitme ve işyerinde yeni teknolojiler ile ilgili olarak MEÖ öğretmenlerinin karşılanmamış eğitim ihtiyaçları.	
Hizmet içi eğitim başvuruları için kriterler olmasına rağmen, başvuru sahiplerinin seçimi, uygunluk, önceliklendirme ve şeffaflık bakımından geliştirilebilir.	

14 ÖĞRETMENLERİN SMG DENEYİMİ

14.1 SMG'nin Etkisi

Öğretmenlere, belirli SMG programlarının kendi öğretimleri üzerinde ne kadar etkiye sahip olduğu sorulmuştur. Öğretmenlerin yarısından fazlası, müfredatlar arası becerileri ve işyerinde yeni teknolojileri, öğrenci kariyer rehberliği ve danışmanlığını öğreten, çok kültürlü veya çok dilli bir ortamdaki ve erken ayrılma riski altındaki öğrencilerle ilgili meseleleri ve öğrencilerin okulu bırakmasını ele alan eğitimlere katılmadıklarını raporlamıştır.

Sonuçlar (aşağıdaki tabloya bakınız), eğitime katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kendi programlarının orta ölçüde veya büyük etkisi olduğunu düşündüğünü göstermektedir. Bilişim ve iletişim teknolojileri ve değerlendirme ile ilgili SMG'nin göreceli olarak büyük etkisi bulunmaktadır. Öte yandan, özel ihtiyaçlar, çok kültürlü eğitim, kariyer rehberliği ve müfredatlar arası beceriler ve meslekler arası yeterlikler ile ilgili SMG'nin daha az etkisi olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 15 – Aşağıdaki başlıklara göre mesleki gelişim faaliyetlerinin eğitim üzerindeki etkisi (%)

Bu konuyla ilgili	Hayır/sınırlı etki	Orta dereceli /büyük etki	Bilmiyorum	n
-------------------	--------------------	---------------------------	------------	---

	eğitim sayısı				
Konu alanlarımda bilgi ve anlayış	45.1	13.2	33.7	8.0	1881
Öğrencilere geri bildirim vermek dâhil olmak üzere, konu alanlarımı öğretmedeki pedagojik yeterlikler	45.0	14.2	30.7	10.1	1859
Müfredat bilgisi	46.1	16.4	29.8	7.8	1857
Öğrenci değerlendirme ve ölçme uygulamaları	48.5	14.3	29.2	8.0	1857
Öğretme için bilişim ve iletişim teknolojisi becerileri	43.8	14.3	33.4	8.5	1855
Öğrenci davranışı ve sınıf yönetimi	45.1	14.7	31.6	8.6	1861
Bireyselleştirilmiş öğrenme yaklaşımları	47.0	14.2	30.0	8.7	1855
Özel ihtiyaçlı öğrencilerin eğitilmesi	48.2	15.1	27.2	9.5	1857
Çok kültürlü ve çok dilli bir ortamda öğretim	62.3	9.3	16.8	11.6	1822
Müfredatlar arası becerilerin öğretilmesi	56.6	12.8	21.6	9.0	1846
Gelecekteki iş için meslekler arası yeterlikleri geliştirme yaklaşımları	55.7	12.9	22.3	9.1	1849
İşyerinde yeni teknolojiler	54.3	11.0	25.9	8.8	1846
Öğrenci kariyer rehberliği ve danışmanlığı	54.0	13.0	23.8	9.2	1842
İşyerindeki mevcut uygulamalarla ilişkili olarak mesleki bilgimin ve becerilerimin geliştirilmesi	42.3	11.5	38.0	8.2	1836
Erken bırakma riski altındaki öğrenciler ve öğrencilerin okulu terk etmesi ile ilgili meselelerinin ele alınması	53.4	13.0	24.4	9.2	1840

Not: Değerler yalnızca, belirli eğitimlere katılan kişilere işaret etmektedir.

Bu değerlendirmeler, yalnızca öznelidir. Ancak kanıtlar, bazı SMG'lerin kalitesinin düşük olduğunu veya alternatif olarak öğretmenlerin en uygun programlar ile eşleştirilmediğini ileri sürmektedir.

14.2 Mesleki Standartlar/yeterlikler

Son raporda (Durgun, 2016) “ÖYG GM, SBEP Projesi boyunca 10 genel öğretmen yeterliği ve IQVET Projesi boyunca MEÖ öğretmenleri için iki mesleki yeterlik geliştirmiştir. 26 mesleki yeterlik hâlen geliştirme aşamasındadır. Okul temelli mesleki gelişim modelinin yanı sıra, ÖYG GM bu mesleki yeterlikleri, MEÖ öğretmenleri için seçme, performans değerlendirme ve kariyer gelişiminin yanında SMG'nin temeli olarak kullanmayı amaçlamaktadır” denmektedir.

Öğretmen Stratejisi 2017-2023, mesleki standartların geliştirilmesinin tamamlanmasına, bunların yayınlanmasına ve daha sonra onları mesleki gelişim ihtiyaçlarını tespit etmek için kullanmaya ve performansı değerlendirmeye ve kariyer kararları hakkında bilgilendirmeye kendisini adanmıştır. Meslek öğretmenleri için Mesleki Standartların geliştirilmesi veya uygulanmasıyla ilgili ilerleme kaydedilip kaydedilmediği bilinmemektedir.

14.3 Sonuçlar

Sonuçlar (bakınız aşağıdaki tablo), katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kendi programlarının orta ölçekli ya da büyük bir etkiye sahip olduğunu düşündüğünü göstermektedir. Bilişim ve iletişim teknolojileri ve değerlendirme ile ilgili SMG'nin göreceli olarak büyük etkisi bulunmaktadır. Öte yandan, özel ihtiyaçlar, çok kültürlü öğrenme, kariyer rehberliği ve müfredatlar arası beceriler ve meslekler arası yeterlikler ile ilgili SMG'lerin daha az etkisi olduğu değerlendirilmiştir. Stratejiler ve eylemler, Türkiye'deki meslek öğretmenleri için SMG'nin etkisini geliştirmek üzere tasarlanmıştır; ancak hâlihazırda beklemede oldukları görülmektedir. Eğitimden sonra rutin olarak geri bildirim toplansa da etkiyle ilgili kanıtların toplanıp toplanmadığı ne de etkiyle ilgili bilinenlerden ne fayda sağlandığı belli değildir.

14.4 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
SMG'nin etkisiyle ilgili deliller, sistematik olarak toplanmamaktadır veya kullanılmamaktadır.	
Etkiyi geliştirmek için amaçlanan bir dizi eylem, hâlihazırda beklemededir.	

15 MEÖ OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLER İÇİN GERİ BİLDİRİM

Araştırma, öğretmenler için ana geri bildirim kaynağının okul müdürlerinden veya okul yöneticilerinden olduğunu göstermektedir: meslek öğretmenlerinin %63,7'si bu türden bir geri bildirim almıştır.

Tablo 16 – Geri bildirim nasıl sağlanmıştır?

	Dışarıdan bireyler veya kurumlar	Okul müdürü veya okul yöneticileri	Atanmış mentör	Diğer öğretmenler	Okulda hiç böyle bir geri bildirim almadım	Toplam işaretleme
Sınıf öğretmenliğinizin doğrudan gözlemleri akabindeki geri bildirim	6.3%	63.7%	5.7%	18.2%	20.0%	1973

Öğrencilerinizin test puanlarının analizinin akabindeki geri bildirim	3.7%	39.5%	5.7%	25.0%	33.0%	1973
---	------	-------	------	-------	-------	------

MEÖ öğretmenlerinin %5,7'si, sınıf öğretmenliklerinin gözlemlenmesinin ardından mentörlerden, %3,7'si dış kurumlardan ve %18,2'si diğer öğretmenlerden geri bildirim aldıklarını, %20'si ise hiçbir geri bildirim almadıklarını raporlamıştır.

MEÖ öğretmenlerinin beşte biri, son 12 ay içerisinde resmi okul düzenlemesinin bir parçası olarak mentörlük ve/veya akran gözlemi ve/veya koçluğa katıldıklarını raporlamıştır.

15.1 Sonuçlar

- Öğretmenler için geri bildirimler, esas olarak okul müdürleri ve öğretmen arkadaşları tarafından sağlanmaktadır.
- Öğretmenlerin önemli bir oranı, doğrudan sınıf gözlemi veya öğrenci puanlarının analizi ile ilgili hiçbir geri bildirim almamıştır.

15.2 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
Meslek öğretmenlerinin %20'si mevcut okullarında öğretimleriyle ilgili herhangi bir geri bildirim almadığını ve %33'ü öğrenci başarılarıyla ilgili hiçbir geri bildirim almadığını belirtmiştir.	

16 ÖĞRETME YAKLAŞIMLARI VE İŞYERİ İLE BAĞLANTILAR

16.1 Öğretme

Araştırma, öğretmenlerin hangi öğretme yöntemlerini kullandığını incelemektedir.

Tablo 17 – Farklı öğretim yöntemlerinin kullanılma sıklığı (%) (n=1973)

	Asla veya neredeyse hiç	Ara sıra	Sık sık	Her derste veya neredeyse her derste	n
Yeni öğrenilen içerikle ilgili bir özet sunarım	2.0%	14.5%	50.7%	32.8%	1930
Öğrenciler, bir sorun veya görevle ilgili ortak bir çözüm üretebilsin diye	3.2%	43.3%	41.2%	12.3%	1924

küçük gruplar halinde çalışır					
Öğrenmeyle ilgili zorluk yaşayan veya ilerleme kaydeden öğrencilere farklı çalışmalar veririm	3.3%	33.1%	49.0%	14.6%	1923
Bilgilerin veya becerilerin nasıl uygulanabileceğini göstermek için çalışmadan bir soruna işaret ederim	1.1%	22.5%	51.9%	24.6%	1924
Her öğrencinin konuyu anladığını bilene kadar öğrencilerin benzer görevler, yerine getirmesine izin veririm	.7%	15.3%	60.7%	23.2%	1923
Öğrencilerimin alıştırma kitaplarını veya ev ödevlerini kontrol ederim	3.1%	19.7%	51.8%	25.3%	1916
Öğrenciler, projeler veya sınıf çalışması için bilişim ve iletişim teknolojilerini kullanır	2.9%	24.4%	48.8%	23.9%	1919
Öğrencilere pratik görevler gösteririm ve onların da aynı pratik görevleri yerine getirmesini isterim	1.0%	10.6%	47.3%	41.1%	1925
Öğrenciler teori öğrenir ve bir ders içerisinde pratik sorunları çözmek için ilgili bilgiyi de kullanır	1.1%	14.4%	54.1%	30.3%	1918
Öğrenciler yeni teori veya bilgi öğrendiklerinde çalışmaya benzer görevlere (çalışma uygulaması) ilgili teoriyi veya bilgiyi de uygulayabilsinler diye dersleri planlarım	2.0%	16.2%	53.5%	28.3%	1912
Öğretim malzemelerini hazırlamak veya bulmak için dijital teknolojiyi kullanırım	1.0%	14.6%	47.3%	37.1%	1910
Öğretimim esnasında video kullanırım	4.5%	33.8%	40.7%	21.0%	1916

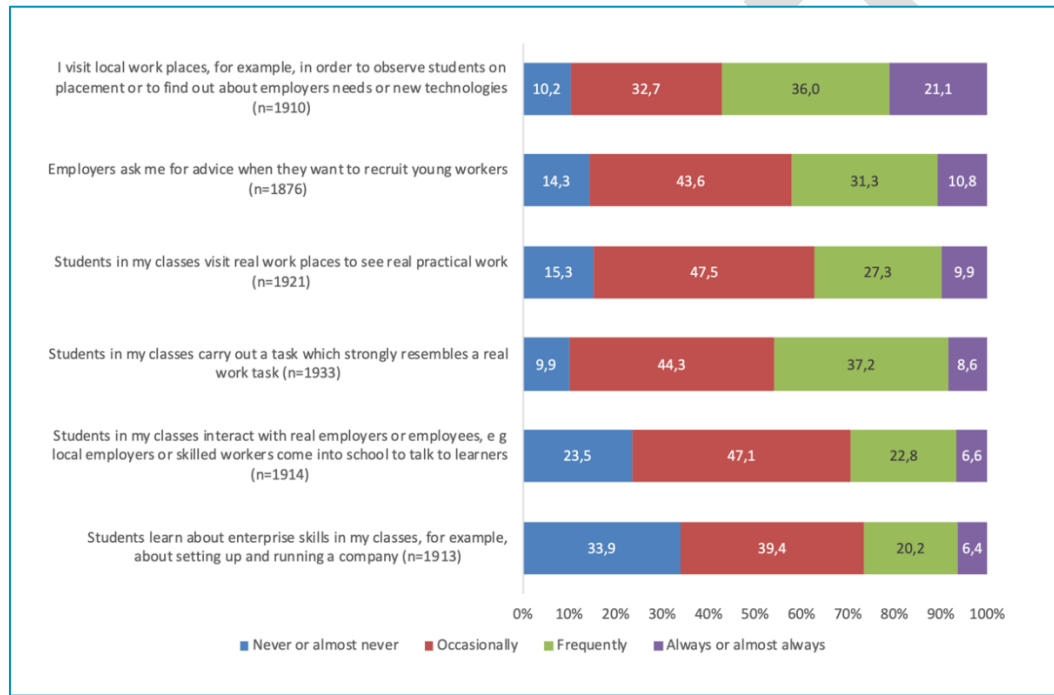
Geleneksel öğretme yöntemleri, Türkiye'deki meslek öğretmenleri arasında popüler olmaya devam etmektedir: öğretmenlerin %80'inden fazlası, yeni öğrenilen içeriği sıklıkla veya her zaman

özetlemektedir; öğrencilere gösterdikleri görevleri tekrar etmeleri talimatını vermektedir ve her öğrenci konuyu anlayana kadar öğrencilere konuyu tekrar ettirmektedir. Öğretmenlerin yaklaşık %65'i, farklı öğrenme seviyelerindeki öğrencilere sıklıkla farklı çalışmalar verdiklerini söylemektedir; fakat %53'ü gruplar halinde problem çözme yöntemini sıklıkla kullandıklarını belirtmiştir. Öğretmenlerin %80'inden fazlası, teori ve uygulamayı sıklıkla birleştirdiklerini raporlarken yaklaşık %73'ü kendi çalışmalarında öğrencilere sıklıkla bilişim ve iletişim teknolojilerini kullandırttıklarını belirtmiştir. Türkiye'deki MEÖ öğretmenlerinin yaklaşık %85'i, öğretim malzemesi hazırlamak veya bulmak için dijital teknolojiyi kullandıklarını belirtmiştir.

16.2 İşyeri ile bağlantılar

Öğrenciler için okul öğrenmesi ve işyeri arasındaki ilişki bakımından, yanıtlar Şekil 8'de verilmiştir:

Şekil 15 – MEÖ öğrencileri için okul öğrenmesi ve işyeri arasındaki ilişkiyi tarif eden ifadeler (n=1973)

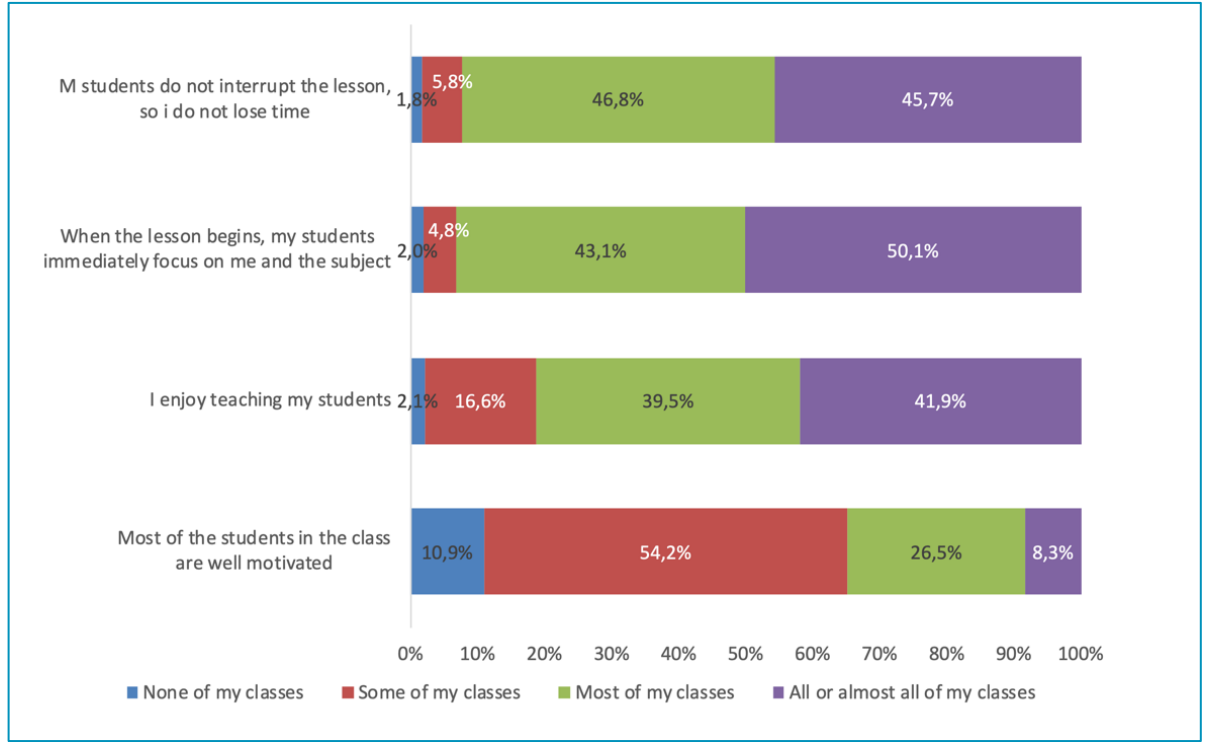


Türkiye'deki öğretmenlerin yarısından fazlası, örneğin, öğrencilerin yerleştirmelerini gözlemlemek veya işverenlerin ihtiyaçlarını veya yeni teknolojileri anlamak amacıyla yerel işyerlerini sıklıkla ziyaret ettiklerini iddia etmektedir. Ancak, öğretmenlerin yalnızca %46'sı özgün iş görevlerini sıklıkla benzetmektedir. Öğretmenlerin %30'dan daha azı, öğrencilerinin işverenlerle sık sık etkileşime girdiğini raporlarken yalnızca %37'si öğrencilerinin sık sık işyerlerini ziyaret ettiklerini söylemiştir. Sonuç olarak, işverenler ve öğrenciler arasındaki doğrudan temas yalnızca, öğretmenlerin %50'sinden daha fazlasının öğrenciler için geçerlidir. Öğretmenlerin yalnızca %27'si kendi öğrencilerinin işletme becerilerini sıklıkla öğrendiklerini raporlamıştır.

16.3 Öğrencilerin davranışı veya motivasyonu

Türk meslek öğretmenleri, öğrencilerinin büyük çoğunluğunun dikkatli, işbirlikçi ve iyi motive olduğunu raporlamaktadır. Öğretmenlerin %80'inden fazlası, sınıflarının hepsine veya çoğuna ders vermeyi sevdiğini raporlamıştır.

Şekil 16 – Öğrencilerin davranışı ve motivasyonu (n=1933)



16.4 İş temelli öğrenme

Türkiye'deki MEÖ lisesi öğrencileri, stajyer olarak iş temelli öğrenme için 12. sınıfta haftalarının 3 gününü harcamaktadır. Bu, tüm programlarının %15'ine tekabül etmektedir. İş yerleştirmelerinin mümkün olmadığı bazı durumlarda, öğrenciler, okul temelli iş temelli öğrenme yapabilir. Araştırma, bunu teyit etmektedir.

Araştırmaya (1923 yanıtlayan) göre:

- Öğretmenlerin %62,3'ü, kendi MEÖ öğrencilerinin hepsinin kendi programlarının en az %10'u kadar süren iş yerleştirmelerine sahip olduğunu söylemektedir,
- Öğretmenlerin %16,1'i, öğrencilerinin çoğunun kendi programlarından %10'undan daha az süren iş yerleştirmelerine sahip olduğunu söylemektedir,
- Öğretmenlerin %20,7'si, bazı öğrencilerinin işyerine yerleştirildiğini söylemektedir.
- Hiçbir öğretmen, kendi öğrencilerinin işyerinde işe yerleştirilmediğini raporlamamıştır.

16.5 Sonuçlar

- Geleneksel pedagoji, meslek öğretmenleri arasında popüler olmaya devam etmektedir.
- Grup projeleri ile öğrenmenin kolaylaştırılması, meslek öğretmenlerinin yaklaşık yarısı için yaygın bir uygulamadır.
- Türk MEÖ öğrencileri, genellikle dikkatli, işbirlikçi ve iyi motivedir.
- İş temelli öğrenme, MEÖ lisesi öğrencilerinin öğrenme yönteminin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.
- İşyerine öğrenci ziyaretleri, özgün iş görevlerinden öğrenme, işletme eğitimi ve sınıf çalışmasına işverenlerin dâhil edilmesi, öğretmenlerin çoğu için nadir gerçekleşir.

16.6 Sorunlar ve Tavsiyeler

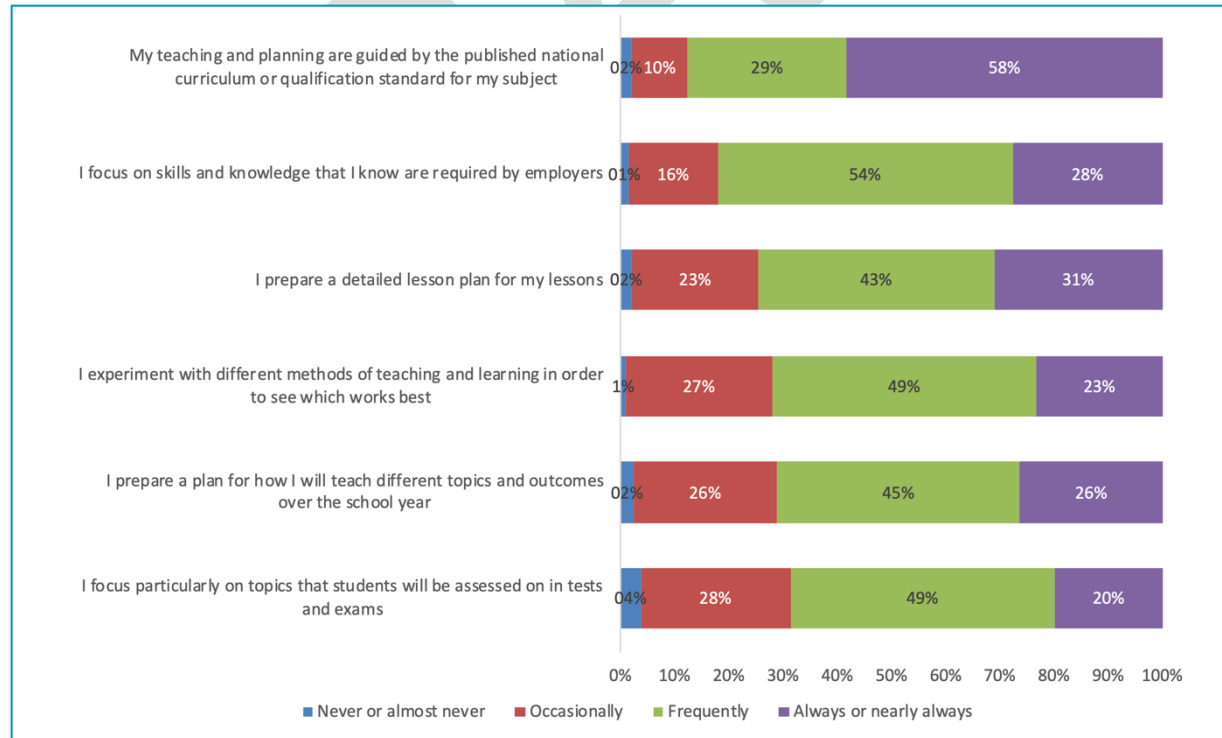
Sorunlar	Tavsiyeler
Yeni ve işle ilgili pedagojinin sıklıkla kullanımı, meslek öğretmenlerinin yaklaşık yarısı ile sınırlıdır.	

17 MÜFREDAT, MATERYALLER VE DEĞERLENDİRME

Türkiye’de, öğretmenlerin önemli bir kısmı işverenlerin ihtiyaçları ve değerlendirmeler tarafından da yönlendirildiklerini söylemesine rağmen ulusal MEÖ müfredatı, öğretim için temel rehberdir.

1937 yanıtlayanın yarısından fazlası (%58), öğretimin ve planlamanın her zaman ya da neredeyse her zaman yayınlanan ulusal müfredat tarafından yönlendirildiğini (%29 sıklıkla demektir) söylemektedir. Öğretmenlerin yaklaşık %82’si, işverenler tarafından talep edilen becerilere her zaman veya sıklıkla odaklandıklarını beyan etmiştir. Öğretmenlerin neredeyse dörtte üçü, her zaman ya da sıklıkla ayrıntılı ders planları hazırladıklarını iddia etmektedir. Öğretmenlerin dörtte biri, hangi yöntemin en iyi olduğunu belirlemek amacıyla farklı öğretim ve öğrenme yöntemleri ile her zaman deneme yaptıklarını söylerken %43’ü bunu sıklıkla yaptığını belirtmiştir. Sınavlar ve değerlendirmeler, öğretmenlerin %20’si için her zaman bir öğretme odağı iken %49’u için sıklıkla kullanılan odaklardır.

Şekil 17 – Farklı şekillerde yönlendirilen eğitimlerin sıklığı (n=1937)



17.1 Eğitim kaynakları

Öğretmenlerin %70'i neredeyse tüm derslerde öğrencilerinin uygun materyallere sık veya tam erişimi olduğunu beyan etmiştir.

Öğretmenlerin yaklaşık üçte biri (%32,3), pratik becerileri öğrenmek için uygun araç ve ekipman eksikliğini (%35,2) ve pratik beceriler geliştirmek üzere yeterli sarf malzemesi eksikliğini belirtmiştir. Meslek öğretmenlerinin %37,3'ü, kendi alanlarındaki dijital teknolojiyi kullanmaları için yeterli olacak güvenilir ve uygun bilgisayar donanımına, yazılımına ve erişimine yetersiz erişimi raporlamıştır. Yanıtlayanların yalnızca dörtte biri, öğrencilerin Moodle ve Sakai gibi dijital öğrenme ortamını sürekli veya sıklıkla kullandığını iddia etmektedir.

17.2 Değerlendirme

Öğretmenlerin yaklaşık %90'ı, belirli görevlerde çalışırken öğrencileri sıklıkla veya her zaman gözlemlemektedir ve anında geri bildirim sağlamaktadır. Öğretmenlerin üçte ikisi, öğrenci çalışmalarıyla ilgili kendi değerlendirmelerini geliştirdiklerini ve yönettiklerini ve sınıfın önünde sıklıkla veya her zaman sözlü sınav yaptıklarını beyan etmiştir. Öğretmenlerin yarısından fazlası, öğrenciler arasında sıklıkla veya her zaman akran değerlendirmesi düzenlemektedir. Standart değerlendirme araçları, sıklıkla kullanılmaktadır: yanıtlayanların yalnızca %37'si, bu yöntemi sıklıkla veya her zaman kullandıklarını belirtmiştir.

17.3 Sonuçlar

- Öğrenciler, esas olarak ulusal müfredat belgeleri veya daha az ölçüde işverenlerin beceri ihtiyaçlarının doğrudan bilgisi tarafından yönlendirilmektedir.
- Geri bildirimin takip ettiği gözlem ve kendi kendine tasarlanmış testler, en popüler değerlendirme araçlarıdır, standart değerlendirme araçlarının göreceli olarak az kullanımı bulunmaktadır.

17.4 Sorunlar ve Tavsiyeler

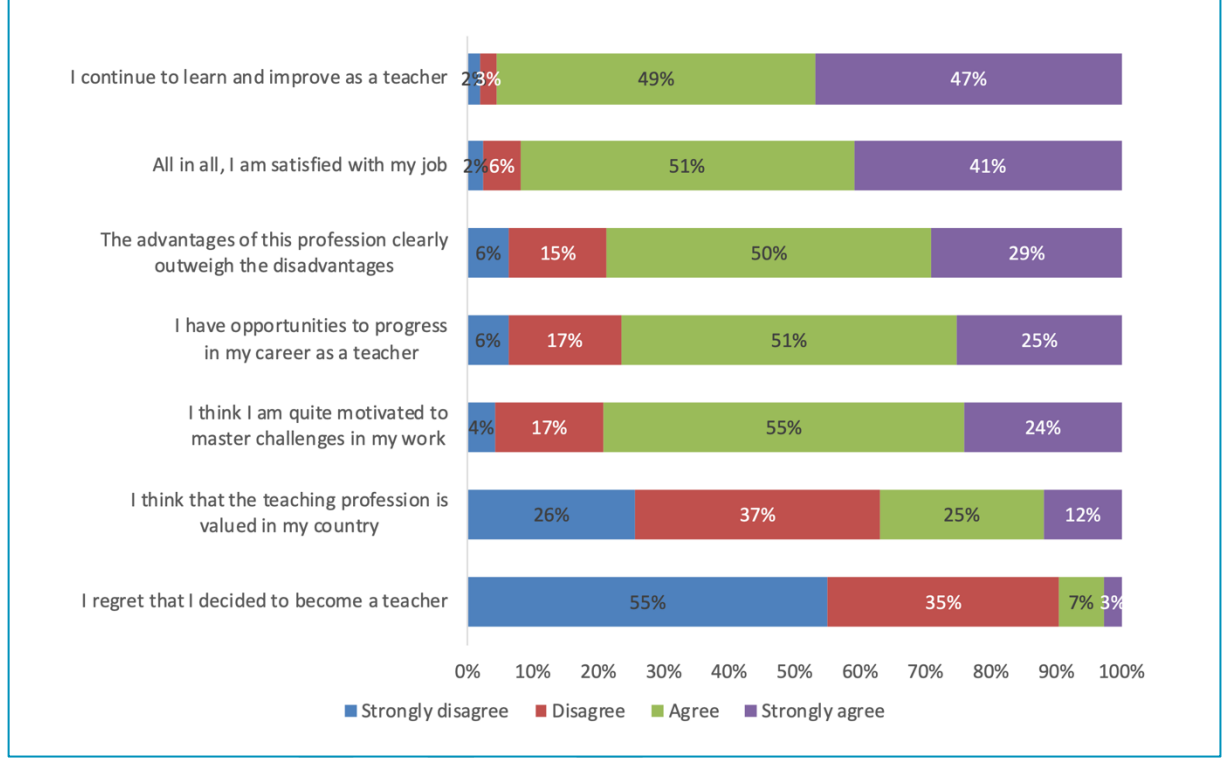
Sorunlar	Tavsiyeler
Dijital öğrenme ortamının kullanımı düşüktür.	
Öğretmenlerin yaklaşık üçte biri, araç ve gereç eksikliğini, sarf malzemelerinin veya bilgisayar teknolojilerine erişimin öğrenmeyi sınırladığını bildirmektedir.	

18 İŞ MEMNUNİYETİ

Araştırma, öğretmenlerin çoğunluğunun öğretmen olarak kariyerlerinden çok memnun olmaktan ziyade memnun olduklarını ileri sürmektedir. Öğretmen olmakla ilgili çok az pişmanlık vardır. Daha yapıcı biçimde, öğretmenlerin %47'si öğretmen olarak gelişmeye ve öğrenmeye devam etme konusuna kesinlikle katılmaktadır. Öğretmenlerin dörtte biri, ilerleme fırsatlarının olduğuna kesinlikle inanmaktadır. Ancak, yaklaşık üçte ikisi (%63), öğretmenlerin Türkiye'de değer görmediğine inanmaktadır. Ancak, Türk meslek öğretmenlerin yaklaşık dörtte üçünün kariyerleriyle ilgili oldukça

olumlu, hırslı ve mesleki gelişimleriyle ilgili hevesli olduğu açıktır. Her on öğretmenden sekizi, kendi işlerindeki zorlukları yenmek için oldukça motive olduğunu beyan etmektedir.

Şekil 18 – Kariyer ve iş memnuniyeti ifadeleri (n=1930)



18.1 Sonuçlar

Türkiye’de meslek öğretmenlerinin %90’ından fazlası, kendi işleriyle ilgili memnunken %96’su öğretmen olarak öğrenmeye ve gelişmeye devam edeceğini belirtmiştir. Öğretmenlerin %75’inden fazlası, zorlukları yenmek için motive olduklarını ve ilerleme fırsatları olduğunu belirtmiştir. Sürpriz bir biçimde, Türkiye’de eğitimin geleneksel olarak yüksek statüsü göz önüne alındığında, öğretmenlerin yalnızca %37’si öğretmenlik mesleğine Türkiye’de değer verildiğini söylemiştir.

18.2 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
Öğretmenler, motive olmuş ancak az değerli hissetmektedir.	

19 TANIMA VE TEŞVİK

Öğretmenlerin eğitimlere katılmaları için resmi bir teşvik veya herhangi bir zorunluluk yoktur.¹⁶ Araştırmaya göre, 10 yanıtlayandan dokuzu, mesleki gelişim faaliyetlerine ilgi duymaktadır. Ancak, MEÖ öğretmenlerinin yaklaşık üçte ikisi (%64,1) SMG faaliyetlerine katılmak için hiç teşvik olmadığı konusuna katılmakta ya da kesinlikle katılmaktadır ve bu durum, katılımın önünde bir engeldir. MEÖ öğretmenlerinin yarısından fazlası, sunulan ilgili mesleki eğitim olmadığını (%59,3) ya da mesleki gelişimin iş programlarıyla çakıştığını (%55,2) söylemektedir. Buna ek olarak, yaklaşık yarısı (%49,3) SMG katılımlarıyla ilgili olarak okul idaresinden destek görmediklerini belirtmiştir. Ailevi ya da kişisel sorumluluklar da SMG'ye katılımın önündeki bir diğer engel (%46) olarak vurgulanmıştır: örneğin, bazı daha uzun süreli yatılı eğitim programlarının öğretmenler arasında popüler olmadığı raporlanmıştır.

Tablo 18 – Öğretmenler için SMG katılımı önündeki engeller (%)

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Yanıtlar
Ön gereksinimlere (örneğin, yeterlikler, deneyim, kıdem) sahip değilim.	55.0%	35.0%	8.4%	1.7%	1915
Mesleki gelişim çok pahalı/karşılanamaz.	23.1%	40.0%	28.7%	8.3%	1912
İşverenim (okul) desteklemiyor.	16.6%	34.1%	37.3%	12.0%	1916
Mesleki gelişim iş programımla çakışmaktadır.	13.5%	31.3%	43.1%	12.1%	1918
Ailevi veya kişisel sorumluluklarım nedeniyle zamanım yok.	18.2%	35.7%	34.3%	11.7%	1917
İlgili mesleki gelişim sunulmamaktadır.	10.2%	30.5%	43.1%	16.2%	1912
Bu faaliyetlere katılım için hiç teşvik yoktur.	9.1%	26.8%	44.0%	20.1%	1918
Herhangi bir mesleki gelişimle ilgilenmiyorum.	44.5%	46.4%	6.7%	2.4%	1915

Meslek öğretmenleri gibi okul müdürleri de SMG katılımlarının önünde engeller olduğu konusuna kesinlikle katılmaktadır. Ayrıca teşvik eksikliğinden (%59,3) ve mesleki gelişim ve kendi iş programları arasındaki çakışmada (%59,3) şikâyet etmektedirler. Birçok okul müdürü, SMG'ye katılımın önünde işveren desteği eksikliğini görmektedir (%57,6). Birçoğu, uygunluk eksikliğini (%40,7) ve yüksek maliyetleri (%36,9) engeller olarak görmektedir.

Tablo 19 – Okul müdürlerine göre SMG katılımı önündeki engeller (%)

¹⁶ “Son döneme kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım ve bu faaliyetlerin sertifikasyonu için bir onay ve ödül mekanizması. Bu, bir öğretmen sendikası tarafından açılan bir dava ile durmuştur. 17 Nisan 2015 tarihli Aday Öğretmenlerin Atanması ve Nakli ile ilgili MEB Yönetmeliği’nde tanımlanan bir koşul haricinde, hâlihazırda öğretmenler için SMG ile ilgili resmi koşul bulunmamaktadır.” (AEV, 2016).

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Yanıtlar
Ön gereksinimlere (örneğin, yeterlikler, deneyim, kıdem) sahip değilim.	45.4%	36.1%	10.9%	7.6%	119
Mesleki gelişim çok pahalı/karşılanamaz.	13.4%	49.6%	31.9%	5.0%	119
İşveren desteği eksiktir.	7.6%	34.7%	46.6%	11.0%	118
Mesleki gelişim, iş programımla çalışmaktadır.	9.3%	31.4%	48.3%	11.0%	118
Ailevi sorumluluklarım nedeniyle zamanım yok.	31.1%	53.8%	13.4%	1.7%	119
İlgili mesleki gelişim sunulmamaktadır.	10.2%	49.2%	35.6%	5.1%	118
Bu faaliyetlere katılım için hiç teşvik yoktur.	8.5%	32.2%	46.6%	12.7%	118

19.1 Sonuçlar

- Meslek öğretmenlerinin önemli bir çoğunluğu, uygun mesleki gelişime ilgilerini ifade etmiştir. Ancak, katılım için hiçbir teşvik yoktur. Aslında, SMG katılımı, diplomalar veya kariyer sistemi ya da herhangi bir performans değerlendirme sistemi yahut mesleki standartlar vasıtasıyla Türkiye’de resmi olarak tanınmamaktadır.
- Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023, SMG onayını artırmak ve dolayısıyla mezuniyet sonrası öğretmen yeterliği vasıtasıyla katılımı ve performans değerlendirme ve kariyer basamağı vasıtasıyla SMG’nin tanınmasını teşvik etmek üzere bir dizi eylem belirlemiştir.
- Tanıma için geliştirilmiş sistemler, SMG’yi ihtiyaçlara daha duyarlı yapmaya ve ona öğretim ve öğrenme üzerinde daha büyük etki vermeye de katkıda bulunabilir.

19.2 Sorunlar ve Tavsiyeler

Sorunlar	Tavsiyeler
SMG, Türkiye’de kariyer gelişiminde bir araç olarak resmi olarak tanınmamaktadır.	
Birçok meslek öğretmeni, teşvik eksikliği nedeniyle SMG’ye katılma konusunda hevesli değildir.	