

## YENİ ÖĞRETMENLERİN İŞ BAŞINDA GELİŞİMİNİ DESTEKLEYEN MODELLER

Ali AZAR \*, Salih ÇEPNİ\*\*

\*ZKÜ Ereğli Eğitim Fakültesi-ZONGULDAK \*\*KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi- TRABZON

### ÖZET

Bu çalışma, ülkemizdeki yeni öğretmenlerin iş başında gelişimlerini daha etkili hale getirmek için planlanmıştır. Bu kapsamda Amerika'da Indiana Üniversitesinin geliştirdiği *İntömlük Modeli*, Memphis Üniversitesinin geliştirdiği *Yardım Modeli* ve Oregon Üniversitesinin geliştirdiği *Erken Uyarı modeli* kritik bir şekilde tanıtılmıştır. İncelenen bu modeller doğrultusunda ülkemizin yapısına uygun yeni öğretmenleri iş başında geliştirmek için çok kaynaklı bir destekleme modeli geliştirilmiştir.

Geliştirilen bu modelde Eğitim Fakültelerinden ilgili öğretim elamanları, branşında tanınmış deneyimli öğretmenler, rehber öğretmenler, il milli eğitim koordinatörleri, müfettişler ve yeni öğretmenler aktif olarak görev alacaklardır. Bu çalışmada modeli oluşturan kişiler veya kurumların görev ve sorumlulukları da ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşbaşında Eğitim, Model, Yeni Öğretmen

### ABSTRACT

This study is planned for the purpose of developing new teachers on the job more efficiently. For this purpose, Intern Model developed by the Indiana University, Support Models developed by Memphis University and Early Alert Model developed by Oregon University is introduced in a critical form. In the light of models examined above, a multy functional support model which is suitable for our country was developed.

Teacher educator from the faculties of education, well-known subject teacher from the schools, monitoring teachers, co-ordinator from the National Ministry of Education in cities, inspectors and new teachers will take active duty in the new developed model. In this study, also related person's or departments' duties and responsibilities are given in detail.

**Key words:** Teacher development on the job, Models, new teacher.

### GİRİŞ

Öğretmen eğitimi üzerindeki araştırmalar ve tartışmalar son zamanlarda yeni öğretmenlerin iş başında gelişimi boyutunda yoğunlaştığı görülmektedir. Ülkemizde öğretmenlik mesleği dışında kalan bir çok mesleklerde iş başında eğitime önem verilmesine rağmen, yeni öğretmenlerin gelişimlerini kolaylaştırıcı ve onları mesleklerinde etkin kılacak model veya destek sistemlerini geliştirmeye yönelik araştırmalara yeterince önem verilmediği bilinmektedir(Azar, 1998). Ülkemizdeki ve dünyadaki yeni anlayışa göre, öğretmen yetiştirme işi sadece fakültelere bırakılmamalı, okullarında öğretmen yetiştirmede sorumluluğu olmalıdır. Okullar, yeni öğretmenin profesyonel bir öğretmen gibi kısa sürede okula uyum sağlamasını istiyorlarsa, bu sorumluluk kaçınılmaz hale gelmektedir.

Öğretmenlik mesleği dışında kalan mesleklerdeki adayların gelişimlerini sağlayıcı modeller veya onların işleri ile ilgili pratik bilgiler kazandıran destek sistemleri geliştirilirken, yeni öğretmenlerinde iş başında gelişimlerini kolaylaştırıcı ve onu mesleğinde etkin kılacak model veya destek sistemleri oluşturulmalıdır. Bundan dolayı öğretmenlerin mesleki gelişimleri son zamanlarda birçok araştırmacı tarafından araştırılmaya başlanmıştır. Bu süreçte değişik öğretmen yetiştiren kurumlar ile yerel okullar ve üniversiteler arasında koordinasyon sağlanarak yeni öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlıklı ve kısa sürede tamamlamaları için neler yapılabilir sorusu üzerinde durulmaktadır. Bu programlarda iş başında öğretmenlerin mesleki gelişimlerini tamamlamada çok kaynaklı destek üzerine vurgu yapmak-

tadır. Bu programlarda yerel okulla üniversiteler arasında işbirliği sağlanarak yeni öğretmenlerin problemlerinin belirlenmesi, öğretimle ilgili temel bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi temel amaç olarak ele alınmaktadır.

Bu bağlamda, bu araştırma;

(1) Yeni öğretmenlerin mesleki gelişim süreci ile ilgili batı ülkelerinde kullanılan destekleme modellerini tanıtmak.

(2) Ülkemizin koşullarını da göz önüne alarak ülkemizin yapısına uygun yeni öğretmenlerin mesleki gelişimleri için çok kaynaklı bir destekleme modeli oluşturmak amacıyla planlanmıştır.

### **İŞBAŞINDA GELİŞİMLE İLGİLİ MODELLER**

Çalışmanın bu kısmında, Amerika'da İndiana üversitesi tarafından geliştirilen *İntörnlük Modeli*, Memphis Üniversitesinin geliştirdiği *Yardım Modeli* ve Oregon Üniversitesi tarafından geliştirilen *Erken Uyarı modeli* kritik bir şekilde tanıtılmıştır.

#### **İntörnlük Modeli**

Bu model, İndiana üniversitesi tarafından geliştirilmiştir. Model öğretmenlerin iş başında gelişimleri için çok kaynaklı destek üzerinde durmaktadır. Modelin esası yerel okullar ile üniversiteler arasında işbirliğinin sağlanmasıdır. Modelin amaçları;

- (i) Yeni öğretmenlerin problemlerinin ve ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- (ii) Yeni öğretmenlerde öğretimle ilgili temel bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi,
- (iii) Öğretmen eğitimi için yerel okullarla üniversiteler arasında işbirliğinin sağlanması.

Model, üç bileşenden oluşmaktadır. Modelin birinci elamanı okulda branşında deneyimli öğretmen, ikinci elamanı o alanla ilgili üniversitedeki öğretim elamanı, üçüncü ögesi ise okuldaki diğer öğretmenlerdir. Bu model, yeni öğretmenin deneyim kazanması için uygulama okulunda rehber öğretmenle çok yakın bir şekilde çalışması prensibini desteklemektedir. Burada, uygulama okulunda seçilen öğretmenin görevi, rolünü çok iyi bir şekilde oynamasıdır. Yeni öğretmen problemlerle karşılaştığı zaman, rehber öğretmen onu motive ederek problemlerine çözüm getirmeli ve onun formal eğitimi için ne gerekiyorsa sağlamalıdır. Bunun yanında, rehber öğretmen, yeni öğretmenin okul müfredatını anlaması için ona yardım etmeli, planlamada ve konuyu seçmede ona imkanlar tanımalı ve okulu ona tanıtmalıdır. Bu süreçte, üniversitenin görevi uzman kişiler aracılığı ile yardım yapmasıdır. Bu uzman öğretmen adaylarını düzenli ziyaret ederek durumlarını gözler ve eğitimlerini analiz eder. Sınıf içindeki faaliyetler, sınıf disiplininin sağlanması, insan ilişkileri, test uygulanması ve değerlendirilmesi konusunda yardım eder. Bu alanla ilgili üçüncü bir destek ise meslektaşlarından gelmektedir. Bunlar aylık seminerler düzenleyerek yeni öğretmenlerin problemlerini tartışır ve diğer kişilerin benzer deneyimlerinden örnekler verirler. Böylece yeni öğretmenler bu problemlerden nasıl kurtulabileceğini öğrenirler(Henry, 1989).

#### **Destekleme Modeli**

Bir başka destekleme modeli ise, Memphis Üniversitesinin Eğitim Kolejinin yeni ortaokul öğretmenlerinin hazırlanmasına yönelik destek programıdır. Bu model üç aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamadaki programda eğitim kolejinden bir pedagojik rehber öğretmen birde bu programı uygulayıcı rehber öğretmen bulunmaktadır. İkinci aşamada öğretim yöntemlerin seçimiyle ilgili bilgiler verilmek-

tedir. Üçüncü aşamada ise kolej ve okul sistemiyle ilgili bilgiler verilmektedir. Burada pedagojik rehber öğretmen bir anahtar görevi görür; öğretmenlerin performanslarını gözler ve onları kritik eder. Konu alanı ile ilgili rehber öğretmenler, pratikçi rehber öğretmenlerle birlikte konferanslar düzenlerler. Daha çok bu grup rehber öğretmenler yeni öğretmenleri savunurlar. Yeni öğretmenlerle a programla ilgili hususlarda tartışır. Onların bireysel gelişimleri için destek sağlarlar. Pratikçi rehber öğretmen ise, yeni öğretmenlerin öğretim ve mesleki davranışlarının gelişmesine ve düzenlenmesine yardım eder (Ishler, 1988; James, 1989).

#### **Erken Uyarı Modeli**

Yine Oregon Üniversitesi yeni öğretmenlerin problemlerine yardımcı olmak amacıyla erken uyarı sistemi geliştirmiştir. Bu program üç amaç içermektedir. Bunlar; yeni öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yardım sağlamak, eğitim kurumu ile yerel okul arasında koordinasyon sağlamak ve eğitim fakültelerinden kaliteli öğretmen adayları yetiştirmektir. Bu model aşağıdaki gibi çalışmaktadır. Bunlar her yıl yeni öğretmenlere yardım sağlamak amacıyla fakültelerde çalışan öğretmen eğitimcileri onlara telefon aracılığı ile ulaşırlar, onların mesleki gelişimleri ile ilgili problemlerini belirlerler, bu alanda onlara sürekli yardım sağlarlar ve zaman zaman okulları ziyaret ederek onlarla konuşurlar ve problemleri yerinde tespit ederler (Bar, 1985).

#### **Destekleme ve Yardım Modeli**

Kaliforniya Üniversitesi yeni öğretmenleri destekleme programı geliştirmiştir. Bu program iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlar model 1 ve model 2 diye adlandırılmaktadır. Birinci model, yeni öğretmenlere yardım sağlamak ve ikincisi ise desteklemekle ilgilidir. Her iki modelin temel amacı yeni öğretmenlerin gelişimini sağlamaktır. Bu model gerçek anlamda öğrenme ortamında gerçekleştirilmelidir. Ayrıca bu model üniversite ve okul işbirliğinin sınırlı olduğu görüşüne dayanmaktadır. Bu nedenle destek fonksiyonları okul fonksiyonlarının değerlendirme ve hiyerarşi yapısından bağımsız olması gerektiği fikrini savunmaktadır. Model emekli öğretmenlerin ve müdürlerin yeni öğretmenle eşleştirilmesini de içermektedir. Personelin başarısı okul yapısının dışında destek sağlama açısından elverişli bir güven ortamının oluşturulmasıyla gerçekleştirilir. Bu program en önemli bir yönü de yeni öğretmenlerin toplanıp şikayetlerini anlatabilecekleri bir merkezin olmasıdır. Model yeni öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemektedir. Model 2 ise, üniversite ile okulun ortak iş birliğinin temelinde dayalıdır. Model, bu alanla ilgili özel araştırmaları ve yeni öğretmenleri kapsamaktadır. Bu modelde yeni öğretmenlerin farklı durumlarda ortaya çıkan ihtiyaçları belirlemek amacıyla toplanılır. Bu modelin personeli yeni öğretmenlere bireysel destek sağlar ve onları çeşitli projeler ile yönlendirir (Ryan, 1981).

#### **Yardım Programı**

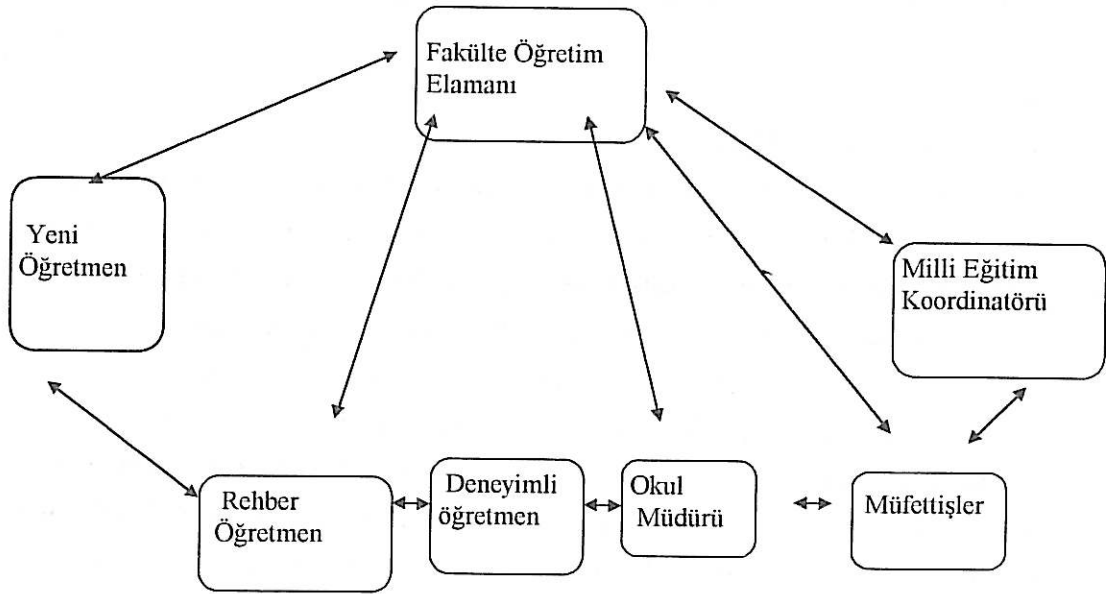
Wisconsin üniversitesi 1985'de bir yıllık deneyimli öğretmenler için bir program geliştirmiştir. Bu programın amaçları : 1- Bir yıllık deneyime sahip öğretmenlerin öğrenim deneyimlerini geliştirmek . 2- Onların mesleki becerilerini geliştirmek ve mesleki sosyalleşmelerine katkıda bulunmak. 3- Onlara çeşitli öğretim yöntemleri ve deneyimleri kazandırmak. 4- Sınıf gözlemine, tartışma ve sonuç çıkarmaya dayalı bireysel öğretim yöntemlerinin geliştirilmesini sağlamak.

Program bir danışman, bir rehber öğretmen bir de üniversitedeki öğretim elemanından oluşturulmuştur. Bu programda bulunan kişiler mesleğinin ilk yıllarında bulunan öğretmenlere yardım yaparak onların ihtiyaçlarını ve problemlerini belirlemek ile görevlidir. Bu programın merkezinde iş başında olan öğretmen vardır. Problemler iş başındaki öğretmenden rehber öğretmen öğretmene ondan da üniversitedeki o alanla ilgili uzmana iletilir. Genel olarak bu planlama ile iş başındaki öğretmenlere sınıf düzeninin sağlanması, eğitimsel düzenleme ve gelişim konu alanı ile ilgili açıklama, test etme ve değerlendirme ve planlama ile ilgili bilgiler verilir (Wasserman, 1989).

## BULGULAR

Yukarıda incelenen modellerin yapısı ve fonksiyonlarından faydalanarak, aşağıda ülkemizde yeni öğretmenlerin mesleki gelişimleri için bir model oluşturulmuştur. Modelin yapısı ve modelde rol alacak kişi veya kurumlar Şekil 1 de verilmiştir.

### ÇOK KAYNAKLI DESTEKLEME MODELİ



Şekil 1. Yeni Öğretmenlerin Gelişimlerini Kolaylaştırıcı Çok Kaynaklı Bir Destekleme Modeli.

### Fakülte Öğretim Elamanı'nın Görev ve Sorumlulukları

Fakülte öğretim elamanı yeni öğretmenin mesleki sosyalleşmesini sağlamak ve meslek içinde karşılaştıkları problemlerin çözümüne katkıda bulunmakla sorumludur. Burada, fakülte öğretim elamanı yeni öğretmenleri zaman zaman ziyaret ederek onların durumlarını gözlemeli ve onların mesleki gelişimlerini yakından takip etmelidir. Böylece, öğretim elamanı yeni öğretmenlerin karşılaştıkları problemlerin hangilerinin hizmet öncesi eğitimleri sürecinde çözülebileceğini görmüş olacak ve bu yolla kendi programlarını yeniden gözden geçirme şansına sahip olacaktır.

Bunun yanında fakülte öğretim elamanının diğer görevleri, yeni öğretmenlerin şikayetlerini anlatabilecekleri bir merkez oluşturmak, bu merkezlerde uygulanacak olan programın veya kursların

içeriklerinin belirlenmesine katkıda bulunmak, yeni öğretmenlerin mesleki gelişimlerinden birinci derece de sorumlu olan rehber öğretmenlerin yetiştirilmesi ve rehber öğretmenlerin yeni öğretmene etkili bir şekilde yardımcı olmasını sağlamak için rehber kitapçıklar geliştirmek.

### **Rehber Öğretmen Görev ve Sorumlulukları**

Rehber öğretmen yeni öğretmenin mesleki açıdan gelişmesi ve profesyonelleşmesinde birinci derecede sorumlu olan öğretmendir. Rehber öğretmenin en önemli görevi, yeni öğretmen bir problemle karşılaştığı zaman onu motive ederek problemine çözüm getirmeli ve onun formal eğitimi için ne gerekiyorsa onu sağlamalıdır. Bunun yanında rehber öğretmen yeni öğretmenin okulun müfredatını tanıması ve anlaması için ona yardım etmelidir. Ayrıca, yeni öğretmenin formal eğitim süresince eksiklik gördüğü zaman ona hem yardımcı olmalı hem de bu eksikliğin giderilebilmesi için üniversite öğretim elamanı ile iletişime girmelidir. Rehber öğretmen, yeni öğretmene özellikle öğretmen -veli işbirliği konusunda yardımcı olmalıdır. Öğretmenin mesleki gelişiminden birinci derecede sorumlu olan rehber öğretmenlerin seçimi ve yetiştirilmesinde büyük özen gösterilmelidir. Seçilecek rehber öğretmenlerin;

- (1) En az mesleğinde beş yıl deneyim kazanmış olması,
- (2) Rehber öğretmenlerin yeni öğretmenin branş dalına uygun olması,
- (3) Rehber öğretmenin alanında ve özel öğretim yöntemleri ve stratejileri konusunda bilgi sahibi olması,
- (4) Yeni öğretmeni yetiştirmeye istekli ve kendini geliştirmeye açık olması,
- (5) Tutum ve davranışları ile yeni öğretmene örnek olabilecek kişisel özelliklere sahip olması gerekir.

### **Okul Müdürünün Görev ve Sorumlulukları**

Okul müdürü, yeni öğretmenin iş başında gelişmesi için yerel okulla üniversite arasında işbirliğini sağlamakta sorumludur. Okul müdürünün görevi, yeni öğretmenin mesleki gelişimini yakından takip etmek, onun mesleki gelişiminden sorumlu olan rehber öğretmenleri atamak ve yeni öğretmenlerden rehber öğretmen aracılığıyla gelen problemleri ilgili birimlere iletmektir.

### **Deneyimli Öğretmenlerin Görev ve Sorumlulukları**

Yeni öğretmenler genelde çalıştıkları okullarda özellikle ilk yıllarda rehber öğretmenlerden çok kendilerine diğer eş branşındaki öğretmenleri daha yakın hissederler. Çünkü, rehber öğretmenleri kendilerini denetleyici olarak görürler ve problemlerini rehber öğretmenine açmak yerine, daha çok diğer öğretmenlere açıklamak ve ondan yardım almak yoluna giderler. Bunun için, deneyimli öğretmenler rehber öğretmenlerle işbirliği yapmalı ve yeni öğretmenlerin problemlerinin çözümlenmesine katkıda bulunmalıdır. Ayrıca, bu öğretmenler yeni öğretmenler için açılan geliştirme merkezlerindeki programlara katılarak kendi deneyimlerini bu öğretmenlere aktarmalıdır.

### **Mili Eğitim Müdürlüklerin Görev ve Sorumlulukları**

Milli eğitim müdürlükleri üniversite öğretim elamanı ile işbirliği yaparak, yeni öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamaları için seminerler düzenlemekle sorumludur. Bunun yanında yeni öğretmenlerin şikayetlerini anlatabilecekleri merkezlerin kurulması ve işleyişinden sorumlu olmalıdır. Bu merkezlerde eğitim fakültelerinden uzman öğretim elamanları deneyimli öğretmenlerle işbirliği yaparak belli periyotlarda branşlara göre seminerler düzenlemelidirler. Bu seminerlere katılmaları için okullardaki hem rehber öğretmenlere hem de yeni öğretmenlere boş zaman bırakılmalıdır.

### **Müfettişlerin Görev ve Sorumlulukları**

Müfettişler yeni öğretmenlerin mesleki gelişimlerini takip etmek ve bu gelişimlerini milli eğitim müdürlüklerine aktarmakla sorumludur. Bunun için müfettişler belli periyotlarla okulları ziyaret ederek yeni öğretmenlerin iş başında gelişimlerini takip etmeli, onların sorunlarını dinlemeli ve bu sorunların çözümlenebilmesinde milli eğitim müdürlüklerinin veya bakanlığın neler yapması gerektiği konusunda önerilerde bulunmalıdır. Ayrıca, geliştirilmesi düşünülen merkezlerdeki toplantılara katılmalı ve yeni öğretmenlerin sorunlarını gündeme getirmelidirler.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Yukarıdaki çalışmadan şu sonuçlar çıkarılabilir. Yeni öğretmenlerin iş başında gelişimleri için geliştirilecek olan modellerin ve programların aşağıdaki özelliklere sahip olması gerekir.

- 1- Yeni öğretmenlerin şikayetlerini toplanıp anlatabilecekleri ve tartışabilecekleri merkezlerin kurulması gerekir.
- 2-Çok kaynaklı destekleme modeli oluşturularak güçlü bir şekilde yeni öğretmene yardım edilmelidir.
- 3- Bireysel olarak yeni öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak programlar geliştirilmelidir. Bu yapılandırılmış bir ders programı içinde verilmelidir.
- 4- Öğretmenler veya eğitim fakültesindeki öğretim elemanları ne kadar tecrübeli olursa olsun ellerinde yeni öğretmenlere destek sağlayıcı programlar olmalıdır.
- 5- Hem rehber hem de yeni öğretmenlere boş zaman bırakılarak il milli eğitim müdürlüğünce ve eğitim fakültesi tarafından da destek sağlanarak yeni öğretmenlerin nasıl yetiştirileceği konusunda seminerler düzenlenmelidir. Bunların yanında, destekleyici sistem programları yeni öğretmenin sınıf içinde etkili bir performans gösterebilmesini sağlamalıdır.
- 6- Bu programlar minimum yeterlilikte değil de maksimum yeterlilikte olmalıdır. Bu program sayesinde yeni öğretmenler öğrencileri hem zihinsel olarak hem de pratik olarak nasıl ileri götürülebileceğini düşünmeye başlamalı.
- 7- Bu modelin başarılı olması için, mevcut durumda okulun alt yapısı, kaynakları belli bir kapasitenin üstüne çıkarılması gerekir. Burada özellikle bir noktaya dikkat edilmesi gerekir, o da şu anda yeni öğretmenleri gelişimleri için harcanan zaman ve para, geleceği kurtarmada harcanan para ve zamana eşdeğer olduğunun öğretmelerce bilinmesi gerekir.

8- Yeni öğretmenler için hazırlanan yetiştirme programlarının hedefleri, mevcut durumdaki okul sistemine ve yapısına uygun olmalıdır.

Özet olarak, yeni öğretmenler için geliştirilen programlar öğretmenlerin profesyonelleşmesine yardım edecek bir mekanizma gibi kullanılmalıdır. Bu görüşün galip gelebilmesi için okul sistemindeki organizasyonlarda ve yönetimlerde köklü değişikliklere ihtiyaç vardır. Özellikle eğitimin geleceğini düşünen siyasi partiler bu alana büyük bir destek ve önem vermelidirler.

#### KAYNAKLAR

- Azar, A., Fizik Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Sürecindeki Özel Konular, Doktora Tezi, KTÜ, Trabzon, 1998.
- Henry, M., Multiple Support A Successful Model for Induction First Year Teachers, The Teacher Education, 24,2 (1989) 7-13.
- Ishler, P., A Report on Successful Teacher Education Program, Resources in Education (1988)ED301562.
- James, T.L., Lesson Learned Resources in Education (1989) ED279653.
- Bar, R.D., The Warranty One Year Later, Phi Delta Kappa, 67, 2(1985) 144-148.
- Ryan, K., The Induction of New Teacher, Bloomington, IN: Phi Delta Kappa, Educational Foundation, 32, 3(1981) 19-21.
- Wasserman, S., Issues in Beginning Teacher Support, Resources in Education, (1989) ED265653.