

PAPER DETAILS

TITLE: Öğretmenlik Meslegi ve Özellikleri

AUTHORS: Mustafa ÇELIKTEN

PAGES: 207-237

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/231612>

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE ÖZELLİKLERİ

Doç. Dr. Mustafa ÇELİKTEN
Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Mustafa ŞANAL
Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Öretmen Yeliz YENİ
Kepez İlköğretim Okulu/KAYSERİ

Özet

İnsanlar, “öğretmen” kavramına pek çok anlam yüklüyorlar. Bazı anlamlar, daha çok, öğretmen rolü oynayan insanların duygusal olmayan, doğrusal betimlemelerini ve onlardan yerine getirmeleri beklenen görevlerin teknik betimlemelerini yansıtıyor. Yüklenen diğer anlamlar, kendilerini öğretmen olarak adlandıran insanların ve onların yaptıkları işlerin çok daha canlı, sıcak ve çok boyutlu bir anlayışla ele alınmasına dayanıyor. Anlamların zenginliğini ve önemini açığa çıkarmak için, kişinin, “öğretmen” kavramını irdelemesi yeterlidir.

Son yıllarda, öğretmen modeli, giderek artan bir şekilde reformcular ve basın tarafından, zeki, liberal bir eğitim görmüş, sosyal hayata önem veren bir profesyonel olarak tanımlanmaktadır. Bu öğretmen modeli, bir ya da daha fazla bilim dalına sıkı sıkıya bağlıdır ve öğrenciler için bilginin erişilebilir ve faydalı olması için zekice çalışır. Bu tip öğretmenin oluşturduğu imaj, ihtiyaçları, yetenekleri veya koşulları ne olursa olsun, bütün öğrencilerin başarılı olmasına yardım eden bir insan portresine uymaktadır. Çok açıktır ki, insanlar, öğretmenlerde içeriği aktarma ve öğrencilere beceri kazandırma yeteneklerinden daha fazlasını aramaktadırlar. Öğretmenler, sözleri ve hareketleri yoluyla, aydınlanmış, çalışkan, erdemli ve eğitimli bir insan olmanın ne anlama geldiğini göstermektedirler. Öğretmenler, toplumun bu izlenimi doğrultusunda hem öğrencileri şekillendirmekte hem de kendileri şekillenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, meslek, okul sistemi.

Abstract

People construct the concept of “teacher” in ways that convey many meanings. Some constructions reflect rather unemotional, linear, technical descriptions of the people who play the role of teacher and of the tasks they are expected to perform. Other constructions are much livelier, warm, multidimensional conceptions of the people who call themselves teachers and their actions. One need only scratch the surface of the concept of “teacher” to reveal the richness and significance of its meaning.

In recent years, the model teacher has increasingly been cast by reformers and the media in terms of the bright, liberally educated, street-savvy professional. This model teacher is solidly grounded in one or more disciplines and works intelligently to make knowledge accessible and useful to students. The image this teachers portrays is of a person who can help all students succeed, regardless of their needs, abilities, or circumstances. Its clear that people look for more in teachers than the abilities to transmit content and to teach skills to students. Through their words and deeds, teachers demonstrate what it means to be enlightened, hard-working, virtuous-indeed, what it means to be an educated person. Teachers both shape and are shaped by this public image.

Key words: Teacher, occupation, school system.

GİRİŞ

Eğitim sistemlerinin temel amacı o ülkenin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşlarına vatandaşlık eğitimini vermektir. Bunu gerçekleştirebilmek için her eğitim sistemi, yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak eğitim etkinliklerini bu amaca göre düzenlemektedir¹. Temel toplumsal kurumlardan birisi olan eğitim, bütün toplumların temel sorunlarının başında yer almaktadır. Bu temel sorunun ana öznesi de hiç kuşkusuz öğretmenlerdir².

Öğretmen öğrenme aracıdır, sınav yapan, disiplini sağlayan, orta sınıf ahlakının savunucusu ve vekildir. Öğretmen güvenilir kişidir, yedek velidir, öğrenci danışmanı, meslektaş ve toplumsal katılımcıdır. Bunlar öğretmene daha çok mesleği ile ilgili olarak verilen imgelerdir³. Öğretmenin değerlendirilmesinde bilgi, kişilik, çevreye uyum, çevre kalkınmasına katılma, halkla ilişkiler gibi ölçütler de kullanılmaktadır⁴. Bir ülkenin geleceğinin mimarı, öğretmenlerdir. Mühendisini, doktorunu, avukatını, öğretmenini, askerini, polisini, şoförünü, kısacası toplumun her kesiminde hizmet veren insan gücünü yetiştirenler hep öğretmenlerdir. Ülkelere kaderlerinde öğretmenler çok önemli roller oynamaktadır. Öğretmenler, eğitim sisteminin en temel ögesidir. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenlerin başrolü oynamaları beklenmekte-

¹ Karagözoğlu, G. (2003). Eğitim Sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış, *Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, ss.10-12.

² Battal, N. (2003). Cumhuriyet Üniversitesi'nin Açılışında Yaptığı Konuşma, *Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas, ss.13-14.

³ Balcı, E. (1991). Öğretmenlerin rolleri, *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara.

⁴ Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık, Sayı 15, ss. 253-267.

dir⁵. Yeni nesillerin niteliği de hiç kuşkusuz onu yetiştiren öğretmenlerin niteliği ile özdeş olacaktır. Zaten “ektiğini en geç biçen çiftçi öğretmendir” özdeyişi de bu gerçeği oldukça güzel bir biçimde ortaya koymaktadır. Kısaca öğretmen, insan mimarı, insanın kişiliğini biçimlendiren bir sanatkar olmaktadır.

Ancak, bu gerçeğin herkesçe bilinmesine rağmen, çeşitli nedenlerle ülkemizde öğretmenlik mesleği çeşitli dalgalanmalarla bugünlere gelmiştir. Kimi zaman “bilen öğretir” diyerek öğretmenlik meslek bilgisinde yetiştirme aranmaksızın her meslekten kişiler öğretmenliğe atanmış, kimi zaman da “açıkta mı kalsın” endişesiyle alan bilgisi bile olmayan kişilere yeni nesiller teslim edilmiştir⁶. Günümüz itibarıyla de öğretmenlik mesleği istenilen ya da hak ettiği noktaya gelememiştir.

Eğitimin amacı, kişilerin yaşadığı toplumun ve toplumun bağlı olduğu çağdaş dünyanın uyumlu bir üyesi haline getirerek onları çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmaktır. Bireylerin, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunabilecek bir biçimde yetiştirilmeleri gerekir. Bu da, iyi bir eğitim sisteminin yanında, nitelikli bir öğretmen kadrosu ile sağlanır. Öğretmenlerin nitelikli olması ne kadar gerekli ve önemli ise de, yeterli değildir⁷. Zira bu öğretmen kadrosunun ülke düzeyinde dengeli, etkin ve verimli olarak istihdam edilebilmeleri ile çalışma ve hayat şartlarının iyileşmesi de o derece önemlidir.

Türkiye’de Öğretmenlik Mesleğinin Durumu

Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir. Öğretmenler bir mesleğin üyesi olarak kalmak istiyorlarsa, o mesleğin değer sistemlerine göre davranmaları gerekir⁸. Öğretmenlik mesleğinin değer sistemini toplumun temel değerleri şekillendirir. Okuldaki yöneticiler, öğretmenlerin bizzat kendileri ve çocuklarını okula gönderen velilerin beklenti ve düşünceleri, bu değerlerin oluşmasında önemli etkilere sahiptir. Günümüzde öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde uğraşı alanıdır⁹.

Okulların sadece yeterli sayıda öğretmen gereksinimi olmamakta, aynı zamanda yetenekli, mesleğine bağlı ve kendisinden beklentilerin farkında olan ve

⁵ Özden, Y. (1999). *Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler*, Ankara: Pegem A Yayınları, s.9.

⁶ Küçükahmet, L. (1999). Önsöz, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, İstanbul:Alkım Yayınevi.

⁷ Dilaver, H. (1996). Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, *Eğitimimize Bakışlar*, İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları 1, s.119.

⁸ Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Pegem Yayınları, s.41.

⁹ Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik Uygulamaları*, Ankara: Alkım Yayınları.

bunları gerçekleştirmeye çalışan öğretmenlere de ihtiyacı bulunmaktadır¹⁰. Oğuzkan, öğretmenliğin üç yönünün bulunduğunu belirtmektedir¹¹. Bunlar; Türk toplumunun aydın bir üyesi olarak öğretmen, dünya topluluğunun uyanık bir üyesi olarak öğretmen ve mesleğinin yeterli bir üyesi olarak öğretmen. Teknoloji ve anlayışlardaki değişmelerin de etkisi ile toplumu oluşturan kurumlar, veliler, öğretmenler, öğrenciler ve araştırmacıların öğretmen davranışlarıyla ilgili beklentileri dolayısıyla da etkili, iyi ya da ideal öğretmen tiplerinde de farklılıklar oluşabilmektedir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır. Buna bağlı olarak devletin öğretmenlerden temel beklentisi, “Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifade etmekle yükümlüdürler” biçiminde özetlenmiştir.

Eğitim planlamalarındaki yanlışlıklar ve aksaklıklar ile eğitime yapılan gelişigüzel müdahaleler sebebiyle ortaya çıkan öğretmen ihtiyacını kapatmak için, öğretmen niteliğini taşımayan kişilerin bu göreve atanması Türkiye’de de yaşanan bir sorundur. Bu gibi uygulamalar öğretmenliğin özel bir ihtisas mesleği olduğuna ilişkin yukarıda sözü edilen kanun maddesine de aykırıdır¹². Ancak, yıllardır izlenen yanlış politikalar yüzünden Türkiye’de öğretmenlik kapısı daima değişik meslek gruplarındaki insanlara açık olmuş, öğretmenlik kolay elde edilebilen, herkesin yapabileceği bir meslek konumuna getirilmiştir. Öğretmenlik, elinde üniversite diploması olup da kendi alanında iş bulamayanların ümit kapısı haline gelmiştir¹³. Bu uygulamalar kuşkusuz, öğretmenlik mesleğinin statü ve saygınlığını azaltmış, öğretmenliği herkesin yapabileceği bir meslek konumuna düşürmüştür.

Öğretmenlik mesleğinin saygınlığı 1970’li yıllara kadar korunmuş, ancak daha sonra ülkemizdeki hızlı toplumsal değişme ve sanayileşme ile birlikte giderek gerilemeye başlamıştır. 1980’li yıllarda Özal dönemiyle birlikte liberal ekonominin güçlenmesi, yeni meslek gruplarının ortaya çıkması, memurların gelir düzeylerinin giderek düşmesi ile birlikte öğretmenlik mesleği de eski saygınlığını giderek yitirmiş ve toplumsal statüdeki yeri aşağıya doğru düşmeye başlamıştır¹⁴.

Bilindiği gibi, 1982 yılında yapılan değişikliklerle öğretmen yetiştirme sorumluluğu Milli Eğitim Bakanlığı’ndan alınarak, üniversitelere verilmiştir. Bu süre içerisinde, eğitim fakülteleri, eğitim sistemimizin gereksinimi olan nitelikli öğretmenleri yetiştirmede önemli katkılar sağlamışlardır. Ancak, ülkenin gereksinimleri

¹⁰ Oğuzkan, F. (1998). *Öğretmenliğin Üç Yönü*, Ankara: Kadioğlu Mat.

¹¹ Oğuzkan, F. (1998). *Öğretmenliğin Üç Yönü*, Ankara: Kadioğlu Mat.

¹² Ergun, M. ve diğ. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Ocak Yayınları, s.62.

¹³ ESKİCUMALI, A., Editör Y. Özden, (2002). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık, s.11.

¹⁴ Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Alkım Yayınları, s.35.

doğrultusunda bir yenileşme politikası izlenmediği için, 1990'ların sonuna doğru yeniden bir çok sorun yaşanmaya başlanmıştır. Bu dönemde, eğitim fakültelerinde, ülkenin ihtiyaç duyduğu alanlar dikkate alınmadan, öğretim elemanlarının akademik yönelimleri doğrultusunda bölümler açılmıştır. Böylelikle bazı alanlarda ülkenin ihtiyacından fazla öğretmenler yetiştirilirken, diğer bazı alanlarda da oldukça fazla öğretmen ihtiyacı ortaya çıkmıştır¹⁵.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile, öğretmenlerin devlet memurluğu kapsamı içine alınarak, devlet memurluğunun gerektirdiği genel şartlara sahip olması hükmüne bağlanmış, 1739 sayılı Kanunla da öğretmenliğin özel ihtisas mesleği olduğu kabul edilerek öğretmenlik mesleği için özel şartlar getirilmiştir. Anılan kanunda bakanlıkça, öğretmenlik mesleği için tespit edileceği belirtilen nitelikler 1983 yılına kadar ortaya konamadığı gibi, bu dönemde öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla niteliği ve eğitim standardını düşürücü öğretmen alımının olduğu görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, her ne kadar 1739 sayılı Kanun da dahil, aldığı kararlarda öğretmen alımlarında seçim şartı getirmişse de, 1985 yılına kadar yapılan öğretmen atamalarında bu şartı uygulamaya koymamış ve de mesleki formasyon belgesi aramaksızın öğretmen alımını sürdürmüştür. Bu yüzdendir ki, Akyüz, 1978-80 yılları arasında onbinlerce gencin çok yetersiz bir öğretim sonunda öğretmen olduklarını belirtirken¹⁶, Kavcar da özellikle 1975'den sonra mesleğe girenlerin alan bilgisi ve pedagojik formasyon bakımından eğitilmesine öncelik verilmesi gereğine işaret etmiştir¹⁷.

1985 yılında ilk defa sınavla öğretmen alımına başlanmış, bu sınavda öğretmen yetiştiren kurum mezunları ile diğer kurum mezunları, aynı kefeye konularak aynı şartlarla seçilmeye çalışılmıştır. Varış'a göre; formasyon aramaksızın öğretmenliğe atama konusunda, MEB'nin 30 yıl geriye düştüğü gözlenmekte, bu gün Milli Eğitim'de bir kısım öğretmen önce kadroya tayin edilmekte, sonra da; öğretmenlik mesleğini kısa ve yoğun kurslarla öğrenmektedir¹⁸.

1989 yılında alınan bir kararla da, öğretmen adayları için değişik sınav şekilleri, mülakat vb. yöntemlerin uygulanması benimsenmesine rağmen 1991 yılı da dahil yapılan merkezi sınavların kaliteyi artırma ve ortaya çıkarmaktan çok, eleme-seçme amacını taşıdığı anlaşılmaktadır. Bu sınavı kazananlardan pedagojik

¹⁵ Battal, N. (2003). Cumhuriyet Üniversitesi'nin Açılışında Yaptığı Konuşma, *Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas, s.13-14.

¹⁶ Akyüz, Y. (1987). Tarihi süreç içinde Türkiye'de öğretmen yetiştirme, *Öğretmen Yetiştiren Yüksek Öğretim Kurumlarının Dünü-Bugünü-Geleceği Sempozyumu*, Ankara: s.38.

¹⁷ Kavcar, C. (2003). Alan Öğretmeni yetiştirme, *Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas, ss.10-12.

¹⁸ Varış, F.(1989). Milli Eğitimde Birkaç Kritik Sorun, *A.Ü.Eğitim Fak. Dergisi*, 22, 1, s.5-6.

formasyonu olmayanların öğretmenliğe başladıktan sonra “formasyon kursu”na alındığı, ancak nitelik ve süreç açısından tam uygulanamadığı, sitemde formasyonsuz çalışan öğretmenlerin sayısının kabarık olduğu bilinmektedir¹⁹. 1992 yılı da dahil 1999 yılına kadar alınan öğretmenler için herhangi bir sınav yapılmamış, şartları uyan her başvuru kabul edilmiştir.

Günümüzde mevcut siyasi iktidarların kadro bakımından en fazla üzerinde oynadıkları ve yine atamalar itibarı ile en fazla söylentiler yapılan mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir. Eylül 2004 itibarıyla Türkiye’de toplam 55’i devlet ve 26’sı da vakıf olmak üzere toplam 81 üniversite mevcuttur. Bu üniversitelerin istisnasız tamamında Fen- Edebiyat fakülteleri mevcut olup bu fakültelerin tarih, edebiyat, biyoloji ve kimya gibi bölümlerinden her yıl binlerce öğrenci mezun olmakta ve bu öğrenciler sürekli değişen “öğretmenlik şartlarına” ayak uydurmaya çalışmaktadırlar. Şöyle ki, YÖK özellikle 1998 yılında öğretmen yetiştirme konusunda ayrıntılı bir mevzuat değişikliği yaparak Fen-Edebiyat mezunları için öğretmen olabilmek yolunu büyük ölçüde kapatarak, anılan fakülte mezunlarının öğretmenlik sınavına dahi girebilmeleri için tezsiz yüksek lisans şartı getirilmiştir. Haliyle bu durumda siyasal iktidarlar Fen Edebiyat Fakültesi mezunlarının ve kamuoyunun haklı eleştirileri karşısında fazla tepkilere maruz kalmamak için alelacele çözüm yolları bulmaya çalışmışlardır. Bunlardan en güncel olanlarından birisi, 2001 yılındaki mevcut hükümetin görevinin sona ermesine yakın bir zamanda yaklaşık beş bin Fen-Edebiyat mezununun atanması olmuştur.

Öğretmen atamaları konusunda diğer bir dikkat çekici uygulama da 2004 yılı öğretmenlik başvuruları sırasında olmuştur. Anılan tarihte yapılan öğretmenlik başvuruları sırasında en yetkili kişiler tarafından “fen-edebiyat mezunlarının başvurusunun kabul edilemeyeceği...” şeklinde yapılan açıklamalardan sonra başvuruların bitimine dört gün kala “sertifikası olsun-olmasın” bütün fen-fen edebiyat mezunlarının öğretmenlik için başvuru yapabileceği ilan edilmiştir. Bu durumda da aklımıza şu iki soru gelmektedir: a) Öğretmen olabilmek için “formasyon” gerekli değilse, yüzbinlerce öğrenciyi tezsiz yüksek lisans için yarıştırmak kimlere fayda sağlayacaktır?, b) Tezsiz yüksek lisans öğrenimi için devlet milyarlarca liralık masrafı yapmasına gerek var mıdır?

Kuşkusuz öğretmen yetiştirme ve atanması konusundaki soruların sayısını arttırabiliriz. Ama önemli olanın devletin öğretmen yetiştirme ve atanması konusunda siyasi iktidarlar değişse bile milli bir politikasının olması gerektiğidir. Öğretmenlik mesleğinin önemli olduğu kadar değişen iktidarların uygulamalarından da çok hızlı etkilenmektedir. Bu etki ve etkilenme en aza indirilmediği ya da tamamen ortadan kaldırılmadığı müddetçe öğretmenlik mesleği hak ettiği ve arzu edilen yere ulaşamayacaktır.

¹⁹ Dilaver, H. (1996). Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, *Eğitimimize Bakışlar*, İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları 1, s.121.

Öğretmenlik Mesleğinin Temel Özellikleri

İnsanlarla ilişkiler yönünden öğretmenlik, diğer bazı mesleklerden farklı olarak geniş bir insan kesimiyle ilişki ve etkileşim içinde yerine getirilen bir meslektir. Öğretmenlik, sadece okul ve sınıf ortamında öğrencilerle değil, okul dışında veliler ve toplumla da iç içe olan bir meslektir. Öğretmen özellikle hizmet verdiği bölge ve toplum yapısı, kültürü de dikkate alındığında öğretmenden beklentiler de değişebilmektedir. Şöyle ki, küçük bir köy ya da mezradaki bir öğretmen o belde için “köyün en önde gelen, en prestijli” kişisidir. O bölge için öğretmen “her şeyi bilendir”. Bununla birlikte öğretmen mezra, köy, kasaba ve şehir ayrımı yapılmaksızın nerede çalışırsa çalışsın öğretmenlerin en çok muhatap oldukları insan grubu kuşkusuz öğrencilerdir. Öğretmenlerin bu kitle ile birliktelikleri ve ilişkileri, okul yaşamında ve sonrasında yıllarca sürebilmektedir. İlişkilerin niteliği yönünden her ne kadar öğretmen-öğrenci ilişkileri, ilgili yasa ve yönetmeliklerce belirlenmiş resmi nitelikte ilişkiler ise de mesleğin doğası gereği bu ilişkiler, duygusal yönü de ağır basan ilişkilerdir. Örneğin, hemen hemen hepimizin unutamadığı bir öğretmeni ve özellikle ilk öğretmeni vardır. İlk öğretmenlerimizi hep adıyla, yaşadığımız anılarıyla ve tatlı acı hatıralarıyla hatırlayabilmekteyiz.

Öğretmenlik mesleğine hazırlık, genel kültür, özel alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisi ile sağlanır²⁰. Bu nitelikleri kazanabilmek için hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmesi temel alınmıştır. Eğitim ve öğretimden istenilen başarı ve verimliliği elde etmek için bazı şartların yerine getirilmesi gerekir. Bunlar; eğitim sistemini mükemmel hale getirme, eğitim için gerekli araç ve gereçleri temin etme ve gerekli fiziki imkanları hazırlama gibi şartlardır. Fakat bu şartların bulunması gerekli olmakla beraber, eğitimde istenilen başarı ve verimliliğe ulaşmada yeterli değildir. Çünkü eğitim sistemini çalıştıracak araç ve gereçleri kullanacak ve kullandıracak insan öğretmendir. Öğretmenin niteliği ve yeterliliği eğitim öğretim faaliyetinin başarıya ulaşmasında en önemli faktördür²¹. Çünkü eğitim-öğretim hizmetlerinde kullanılan teknolojik araç gereçler ne kadar yeni olursa olsun bunları kullanacak öğretmenleri alanlarında iyi yetiştirmemişse yapılan öğretim etkinliklerinden istenilen verim alınamayacaktır. Onun içindir ki öğretmen kendisini teknolojik araç ve uygulamalar konusunda bir şekilde kendisini çağın gereklerine uygun olarak yetiştirmek zorundadır.

Öğretmenlik mesleğinin kendine özgü bazı özellikleri vardır. Her ne kadar bu özellikler öğretmenin görev yaptığı eğitim sisteminin amaçlarına, okulun misyonuna, okulun bulunduğu çevreye, velilerin beklentilerine, okulunun hedef yapı-

²⁰ Demirel, Ö. (1999). *Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı*, Ankara: Pegem A., s.192.

²¹ Büyükkaragöz, S. ve diğ. (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Eğitimin Temelleri)*, Konya:Mikro Yayınları: No.07., s.16.

sına, idareci ve öğretmenlerin vizyonuna göre değişirse de aşağıda bu özelliklerden bazıları sunulmaktadır:

A) Kişisel Özellikler

Öğretmeninde bulunması gereken kişisel özellikler hakkında bir çok araştırmalar yapılmış ve bu araştırmalar sonucu farklı kişilik özelliklerinin önemi üzerinde durulmuştur. Bugün iyi bir öğretmenin özellikleri konusunda henüz herkesin ulaşabileceği standartların oluşturulduğu söylenemez. Ancak aşağıda genellikle tüm eğitimciler tarafından kabul gören, bir öğretmende bulunması gereken en önemli kişilik özellikleri özetlenmeye çalışılmıştır:

İyi Bir Öğretmende Bulunması Öngörülen Özellikler:

1) Öğrencilere karşı açık görüşlü ve objektif olma: Öğretmen her şeyden önce açık ve ileri görüşlü olmalı, öğrencilerin davranış ve başarılarını değerlendirirken tarafsız davranmalıdır. Buna ek olarak öğretmen, yapılacak değerlendirmede mümkün olduğu kadar hissi tavır ve düşünceler altında kalmamalı, sınıftaki bütün öğrencilere karşı eşit mesafede olmalı ve bunu da sınıfa hissettirmelidir.

2) Öğrencilerin beklenti ve gereksinimlerini dikkate alma: Her ne kadar müfredat programında öğretmenin yapması gerekenler belirtilmiş olsa da öğretmen ders planlarından pek uzaklaşmadan öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarını gözetmelidir. Örneğin, ilkökulda okuyan ve orta öğretim sınavlarına hazırlanan öğrencileri için yardımcı ders kitapları, rehberlik çalışmaları, onların ileriye daha iyi görmelerini sağlayıcı toplantılar, vb. düzenleyerek ve tertipleyerek öğrencilerin beklentilerini karşılayabilmelidir.

3) Eğitimle ilgili sorunları bilimsel yöntemlerle araştırabilme: Öğretmen, eğitim sisteminin ve buna paralel olarak da sınıf ortamında sürekli problemlerle karşılaşacağını bilir ve karşılaşılan problemleri bilimsel bir yöntemle göre çözüm arar. Örneğin, sınıftaki öğrencilerden okuma ve anlama bakımından geride olanların fiziksel ya da psikolojik eksiklikleri olabileceğini düşünerek söz konusu öğrencilerin karşılaştıkları sınıf içi ve sınıf dışı sorunları tespit eder. Öğrencilerin karşılaştıkları problemleri tespit ettikten sonra bunlar için olası çözüm önerileri geliştirir ve bu önerileri deneyerek en uygun çözüm yoluna ulaşmaya çalışır.

4) Eğitimde bireysel farklılıkları dikkate alma: Etkili bir öğretmen sınıfında bulunan her öğrencinin kendine has yetenekleri olduğunu, önemli olanın öğrencilerdeki bu yetenekleri keşfetmek suretiyle açığa çıkarmak ve öğrencileri yetenekleri doğrultusunda yönlendirmek olduğunu bilir. Yoksa öğrencinin sınıfta anlatılan her hangi bir dersten çok ileri ya da geride olmasını öğrenci için olumsuz bir özellik gibi yorumlamamalıyız. Örneğin, öğrenci matematik derslerinde biraz tutuk olabilir ama beden eğitimi ya da müzik derslerinde pekala bir deha olabilir. Onun için öğretmen özellikle belli derslerde bir anda istenilen başarıyı gösteremeyen öğrencilere karşı olumsuz önyargılar beslememelidir.

5) Yenilik ve gelişmelere açık, kendini sürekli yenileyebilme: Çevredeki değişmelerden en fazla ve çabuk etkilenecek kurum hiç kuşkusuz okuldur. Öğretmen meydana gelen bu değişikliklere karşı hiçbir zaman arkasını dönemez, kayıtsız kalamaz. Örneğin, okul ortamını da çok yakından etkileyen bilgisayara karşı öğretmen kendisini mutlaka yenilmeli, kurslara gitmeli ve bir öğretici olarak öğrencilerinden bilgi bakımından daima önde olmalıdır. Bunun için de öğretmen okumalı, kurslara gitmeli, bilmediği konuları sormalı ve araştırmacı olmalıdır.

6) Toplumsal değişimleri anlayıp yorumlayabilme: İdeal ya da etkili bir öğretmen çevrede ve içinde yaşadığı topluma karşı sorumludur. Onun içindir ki, hizmet verdiği çevrede meydana gelecek değişimleri yakından takip ederek, bu değişimleri toplumun anlayacağı şekilde anlatıp yorumlayabilmeli, toplumun olumlu yönde değişme ve ilerlemesine yardımcı olmalıdır. Bir başka deyişle öğretmen, toplumunun değişme karşısında karşılaşacağı sıkıntıları kolayca aşabilmesi için onlara yardımcı olmalıdır.

7) Eğitim teknolojisindeki gelişmeleri yakından izleme: Günümüzde çağdaş eğitim sistemlerini biçimlendiren sosyal, ekonomik, teknolojik ve eğitsel koşullar değişmiştir. Eğitim hizmetlerini daha geniş kitlelere daha kaliteli biçimde götürebilmek için çağdaş eğitim teknolojisinin tüm imkanlarından etkili bir biçimde yararlanmak gerekmektedir. Bu imkanlardan yararlanmak suretiyle öğrenme-öğretme ortamını iyileştirmek, eğitimin kalitesini yükseltmek ve eğitim hizmetlerinin kapsamını genişletmek mümkündür²². Bu nedenle bu doğrultudaki yeniliklerin ve gelişmelerin yöneticiler, eğitimciler ve öğretmenler tarafından izlenmesi ve uygulamaya konulması gerekmektedir.

Öğretmen bilgisayar, internet, tepegöz, projeksiyon makinesi, opak projektör (episkop), datashow ve sınıfta kullanabileceği diğer eğitim teknolojileri konusunda kendini sürekli yenilemelidir. Kuşkusuz bu konularda düzenlenecek konferanslara katılmalı, kitap, dergi, cd vb. kaynakları takip edebilmelidir. Hiç kuşkusuz bunun için de öğretmenlerin maaşları, ders ücretleri ve diğer sosyal imkanları günümüz şartlarına uygun seviyeye getirilmesi gerekir.

8) Araştırmacı bir yapıya sahip olma: Araştırmacılık, bir öğretmenin en fazla yaptığı ya da yapması gerektiği rollerden biridir. Çünkü sınıfta öğretici, rol modeli ve bilgi dağıtıcısı durumunda olan öğretmen, sınıfta anlatacağı konuları, kendisine sorulan soruları ya da öğrencilere yararlı olacağını düşündüğü konuları araştırmak için kendisini hazır hissetmeli ve istekli olmalıdır.

9) Yüksek başarı beklentisi: Öğretmenin öğrencilerden beklentileri ile öğrencilerin başarıları arasında yüksek ilişki vardır. Bu nedenle öğretmen öğrencilerinin başarılı olacağına inanmalı ve onları başarılı olmaları için desteklemelidir. Araştırmalar öğretmenin öğrenciden beklentisi yüksek olduğu zamanlarda öğrenci-

²² Koşar, E. ve diğ. (2003). *Eğitim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*, Ankara: PEGEM A.,s.1.

nin daha çok öğrendiğini göstermiştir²³. Bloom, tam öğrenme konusunda yapmış olduğu deneysel araştırmalarda her öğrencinin ihtiyaç duyduğu zaman ve ek öğrenme imkanları sağlandığında hedeflenen öğrenme düzeylerine ulaşabileceklerine dikkati çekmiştir²⁴. Bu noktadan hareketle şu sonuca varılabilir. Öğretmen anlatmasını bildikten ve öğrencisini başarılı olacağına inandırdıktan ve ona yardım ettikten sonra bütün öğrenciler başarılı olacaktır. Zaten tam öğrenmenin temelinde de bu ilke yatmaktadır.

Yukarıdaki listenin daha da uzatılması mümkündür. Bunlar, ideal ya da etkili bir öğretmende bulunması öngörülen genel özellikler olarak nitelendirilebilir. Sınıf ortamında bir öğretmenin bunlara ek olarak bazı özelliklere de sahip olmasından söz edilebilir. Bunlar, iyi bir öğretmenin, içinde yaşadığı toplum, çevre ve dünyayı tanınması; insan psikolojisi konusunda uzman olması, toplumun isteklerini bilmesi, yeniliklere, değişmeye, teknolojik ilerlemelere, farklı kültürlerle duyarlı olması şeklinde özetlenebilir. Etkili bir öğretmende bulunması arzu edilen özellikleri aşağıdaki başlıklar altında toplamak mümkündür:

Etkili Bir Öğretmende Bulunması Öngörülen Özellikler

- * Sabırlı davranır, olaylar karşısında dayanıklıdır ve duygularını kontrol altında tutar.
- * Farklı inanç, görüş ve gruplara saygılı ve uzlaştırıcıdır.
- * Kılık kıyafetine, temizlik ve düzene özen gösterir.
- * Kendini geliştirmeye ve eleştirmeye açıktır.
- * Kişisel sorunlarıyla sınıfı ve okulu meşgul etmez.
- * Öğrencileri güdüleyici özelliklere sahiptir.
- * Başarıya odaklanmıştır, öğrenciden yüksek başarı beklentisi içinde, destekleyicidir.
- * Düşünce ve davranışlarıyla öğrenciler için modeldir.
- * Öğrencilere karşı güler yüzlü, hoşgörülü ve sevecendir.
- * Öğrencilere karşı güvenilir, dürüst, objektif, sırdaş ve dosttur.
- * Sınıfta yapıcı ve eğitsel bir disiplin oluşturur.
- * Liderlik özelliklerine sahiptir.
- * Öğrencileri, velileri, çevresini etkilemede başarılıdır.
- * Arabuluculuk, hakemlik, temsilcilik özelliklerine sahiptir.
- * Cesaretlendirici ve destekleyicidir.
- * Sevecen, anlayışlı ve esprilidir.
- * Sorunlardan yakınmak yerine çözüm bulmak için çaba harcar.

²³ Brophy, J. (1981). Teacher praise: A functional Analysis, *Review of Educational Research*, 51 (1), s.5-32.

²⁴ Bloom, B. S. (1979). *İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme*, Çev. Durmuş Ali Özçelik, Ankara: Milli Eğitim Basımevi, s.5.

- * Sınıfta otoriteyi sağlar, sınıfı grup olarak cezalandırmaz, cezaları bireysel olarak verir.
- * Verdiği ödevleri takip ve kontrol eder.
- * Eğitim bilimlerinin temel kavramlarını tanır ve öğrenmeyi kolaylaştırır.
- * İyi bir gözlemcidir, kendini sürekli yenileme gayreti içindedir.

Çelikten ve Can'ın *İdeal Öğretmen* konusunda yaptıkları uygulamalı araştırma sonuçları da yukarıda sıralanan ve açıklanan özelliklerle paralellik göstermektedir. Anılan araştırmacılara göre "İdeal Öğretmen" öğrencilere karşı güler yüzlü, hoşgörülü, sevecen, güvenilir, dürüst, objektif, sırdaş ve dost olmalı, düşünce ve davranışlarıyla öğrenciler için bir model olmalıdır. Öğretmenin başarıya odaklanması, öğrencilerden yüksek beklentiler içinde bulunması, öğretmenlerce çok önemli bulunan öğretmen özelliklerindendir²⁵.

Öğretmenin mesleki bilgisi ve kişilik özellikleri ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen Sumbül, bazı araştırmacıların bu değişkenlerin kararlı olmaması nedeniyle öğrenci başarısı ile anlamlı ilişki vermediklerini ileri sürdüklerini, buna karşılık gözlem ve teknikleri geliştikçe öğretmenlerin bazı niteliklerinin öğrenci başarısı ile ilişkisini gösteren araştırma bulgularına rastlanmakta olduğunu belirtmiştir²⁶. Örneğin, anılan yazara göre, sıcak, hevesli, heyecanlı, işe yönelik, düzenli olma, çeşitli materyal kullanma, açıklamalar yapma, derse bir önceki dersi özetleyerek başlama, arka arkaya birkaç soru sorma yerine tek ve açık bir soru sorma öğrenci başarısı ile olumlu ilişki gösteren öğretmen davranışları olarak bulunmuştur. Öte yandan eleştirme, kınama, küçük düşürücü sözler söyleme, yarışmayı teşvik etme, cinsiyet yönünden ayırım yapma ise olumsuz ilişki gösteren özellikler olarak sıralanmıştır. Kısaca başarılı öğretmenlerin, öğrencilerden akademik beklentisi olan, onları teşvik eden, akademik gelişmelerden sorumluluk payı çıkaran konusuna hakim, derste konusu ile ilgili aktif ve bilgili kimseler oldukları saptanmıştır.

B) Mesleki Özellikler

Öğretmenin temel görevi öğrenmeyi sağlamaktır. Öğretmenlerin bu görevi yerine getirebilecek mesleki niteliklere sahip olması gerekmektedir. Öğretmenin mesleki niteliği genel kültür, konu alanı bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgi ve becerilerine bağlıdır²⁷. Bir öğretmenin kişilik özellikleri ne kadar olumlu olursa olsun bu özelliklere sahip olmadığı takdirde etkili bir öğretmen olması mümkün değildir.

²⁵ Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık, Sayı 15, ss. 253-267.

²⁶ Sumbül, M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri, *Eğitim Yönetimi*, Yıl, 2, sayı 4, s.605.

²⁷ Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Alkım Yayınları, s.43.

Buna ek olarak öğretmenlerin öğrencilerin yanında öğrenci velileri ve topluma karşı da sorumlulukları vardır. Çelikten ve Can tarafından ideal öğretmenlerin özellikleri konusunda yaptıkları çalışma sonuçlarına göre, veliler öğretmenin mesleki özellikleri olarak, öğrenciler arasında ayırım yapmaması, onları bir üst öğrenime ve hayata hazırlaması, okul-aile ilişkilerine önem vermesi, öğretim etkinliklerini planlı yürütmesi, zamanı etkili kullanması, diğer öğretmen ve yöneticilerle işbirliği yapması vb. gibi beklentiler etkili öğretmen özellikleri olarak saptanmıştır²⁸. göre de öğrencinin sağlıklı bir kişilik gelişiminde ve akademik başarısında okulun ve öğretmenin kendi çabası yeterli değildir²⁹. Bu konuda öğretmenin içinde bulunduğu çevredeki insanlar ve öğrenci velileriyle iletişime geçmesi ve onların katkılarını alması eğitim ve öğretimin başarısı için son derece önemlidir.

Eğitim ve öğretim etkinliklerinin yürütülmesi ve en verimli öğretmenin özellikleri konusunda çok değişik kaynaklarda farklı bilgiler ve görüşler sunulmuş ve öğretmenin mesleki özellikleri sıralanmıştır. Hiç kuşkusuz bu özellikler listesi daha da uzatılacağı gibi, öğretmenin felsefi yapısı, okul kültürü, vizyonu, ülkenin uzak ve yakın hedefleri vb. etmenler tarafından da farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Aşağıda genel kabul görmüş ve eğitim kitaplarında sıralanan mesleki özellikler sıralanmıştır. Hiç kuşkusuz bu özellikler değişmez olmayıp, zamana, sorunların niteliğine, isteklerin yapısına ve günün şartlarına göre uyarlanabilmelidir.

Mesleki Özellikler

- * Zamanı etkili kullanır, derslere zamanında başlar ve zamanında bitirir.
- * Diğer yönetici ve öğretmenlerle işbirliği yapar.
- * Öğrencinin sorunlarını, fizyolojik, duygusal, sosyal özelliklerini bilir ve buna göre davranır.
- * Öğrencilerin problem çözme, sistematik ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmeye çalışır.
- * Öğrendiklerini pratiğe dönüştürebilen bireyler yetiştirir.
- * Öğrencileri bir üst öğrenime, topluma ve hayata hazırlamaya çalışır.
- * Öğretim ve öğrenmeyle ilgili son gelişmeleri izler ve sınıfta uygulamaya çalışır.
- * Sınıf yönetiminin tüm etkinliklerinde öğrencinin katılımını esas alır.
- * Kendini sürekli geliştirmenin arayışı içinde olur.
- * Güvenilir ve geçerli ölçme tekniklerini kullanarak öğrenci başarısını objektif değerlendirir.

²⁸ Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık, Sayı 15, ss. 253-267.

²⁹ Özden, Y. (1999). *Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler*, Ankara: Pegem A Yayınları, s.13.

- * Öğrencilere, eğitimin, öğrenmenin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu bilincini kazandırır.
- * Özgür bir sınıf ortamı hazırlayarak öğrencilerin girişken, kendini gerçekleştirebilen bireyler olmasını sağlamaya çalışır.
- * Her türlü öğretim yöntem, teknik ve stratejilerinden öğretimde yararlanır.

Öğretmenin mesleki özellikleri üç başlık altında incelenebilir:

a) Alan Bilgisi: Öğretmen yetiştirme programlarında öğretmen adayının belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması amaçlanmaktadır. Sınıf öğretmeni, fen bilgisi öğretmeni, Türkçe öğretmeni gibi. Dolayısıyla programda yer alan derslerin bir kısmı da bunu sağlamaya dönüktür. Öğretmenin mesleki başarısı için öncelikle kendi uzmanlık alanını iyi bilmesi gerekir. Her ne kadar “öğretmen olunmaz, doğulur” biçiminde bir söz var ise de öğretebilme için önce bilmek gerekir³⁰. Örgün eğitim kurumları kültürün daha çok bilim ürünü olan bilgi ve becerilerini kazandırmaya çalışırlar. Ülkemizde eğitim programları Tarih, Coğrafya, Matematik, Edebiyat gibi konu alanlarına göre düzenlenmiştir. Bu nedenle öğretmenler aynı zamanda konu alanı uzmanı olmak zorundadırlar.

b) Öğretmenlik Meslek Bilgisi: Öğretmenin bir alanı ya da konuyu çok iyi bilmesi, öğretimin önkoşulu olmasına karşılık başarılı bir öğretim için yeterli değildir. Öğretmen, bildiğini nasıl öğreteceğini de bilmelidir. Bir öğretmenin bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması yanında aynı zamanda öğretmenlik mesleği ile ilgili bazı bilgi ve becerilere de gereksinimi vardır. Öğretmen konu alanını ne kadar iyi bilirse bilsin, sahip olduğu bilgileri öğrencilerine aktaramazsa mesleğinde başarılı olamaz. Bu nedenle öğretmenin, öğretme becerisine sahip olması gerekir³¹.

Eğitimde öğretmenin kişisel nitelikleri önemlidir, ancak bunlar mesleki niteliklerle tamamlandığında bir anlam ifade etmektedir. Çünkü öğretmenin asıl görevi olan öğrenmeyi sağlayabilmesi için mesleki yeterliliklere de sahip olması gerekmektedir. Aksi takdirde görevini yapamaz. Öğretmenlerde aranan mesleki nitelikler aşağıda özetlenmiştir:

* **Öğretim Sürecini Planlama:** İyi hazırlanmış bir öğretim planı, öğretmenin öğrenciyi öğrenme işine katması ve başarılı olmasında büyük rol oynar. Ancak öğretmen sınıf ortamında gerekirse öğrenci ihtiyaçlarına uygun olarak planını değiştirebilmeli ve öğrencilere alternatif etkinlikleri sunabilmelidir. Öğretmenin bunu gerçekleştirebilmesi için, deneyimli, esnek ve uyarlayıcı niteliklere sahip olması gerekir. Her ne kadar öğretmen anlatacağı konuları ders planına göre anlatması gerekli ise de öğrencilerin fiziksel ve psikolojik “hazır bulunuşluk” düzeylerini de göz önüne alması gerekir. Anlatılacak konulara bir şekilde hazır olmayan

³⁰ Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık, s.10.

³¹ Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Alkim Yayınları, s.44.

öğrenci grubuna da öğretmen sırf ders planını harfiyen takip etmek , konuları yetiştirmek ya da okul idaresiyle ters düşmemek vb. sebeplerle “hazır” olmayan öğrenci grubuna ne pahasına olursa olsun “konuları yetiştirme” yolunu seçmemelidir. Çünkü “hazır bulunuşluk” çağdaş bir eğitim-öğretim sürecinde en önemli faktörlerden biridir.

* **Çeşitlilik Getirebilme:** Etkili bir öğretmen anlatılacak konuları özellikle öğrenci grubunun ve anlatılacak konuları da dikkate alarak konunun asıl temasını kaybetmeden çeşitlilikle anlatabilmelidir. Burada özellikle yardımcı materyaller, teknolojiyen yararlanma ya da anlatılacak konuda “uzaman” olduğu düşünülen kişilerden de yararlanılabilir. Bu sayede hem öğrencilerin görüş açıları gelişir, hem de uzman kişilerin özelliğine göre birinci kaynaktan bilgi edinmiş olurlar. Öğretmenin sınıf ortamına değişiklik getirebilmesi için yeniliklere açık ve yaratıcı olması, okul yönetiminin de öğretmene bu konularda yardımcı olması ve dışarıdan uzman davet edilmesi konularına sıcak bakması gerekir. Mesleki becerileri kuvvetli ve deneyimli, teknolojik materyallere ilgisi olan öğretmenler için değişiklik sağlamak daha kolay olmaktadır.

* **Öğretim Süresini Etkili Kullanma:** Öğretmenin akademik öğrenme süresini uzatması için, derslere hazırlıklı ve tam zamanında girmesi, öğretim sürecinde kullanacağı materyalleri önceden hazırlaması, sınıfın kurallarını önceden belirleyerek öğrencilerin uymasını sağlaması, süre artarsa kalan zamanı nasıl değerlendireceğini planlaması gerekir³². Çünkü, öğretmen bilmelidir ki, öğreteceği dersin süresini uzatma imkanı ve lüksü yoktur, ancak derse hazırlıklı girdiği zaman sınırlı olan süreyi etkili kullanabilecektir. Bunun için de vereceği örnekleri, öğrenciler tarafından sorulan soruları akıllıca cevaplamalı ki ders süresi etkili olarak kullanılabilir. Ayrıca öğretmen öğrenciler tarafından sorulan soruları ayıklayabilmeli, hangi soruların “öğrenme” amaçlı hangilerinin “dersi kaynatma amaçlı” vb. olduğunu bilmeli ve öğrenme amaçlı soruları cevapladıktan sonra dersi kaynatma amaçlı soruları bir şekilde öğrencileri de küçük düşürmeden konulara devam etmelidir.

* **Katılımcı Öğretim Ortamı Düzenleme:** Öğrencilerin etkin katılımı sağlamak için öğretmenin katılımcı öğretim yöntem ve tekniklerini iyi bilmesi, sınıfta öğrencilere düşünmeye, öğrenmeye teşvik edecek sorular sorabilmesi gerekmektedir.. Anlatılacak konu özelliği gereği her ne kadar anlatım yöntemine ya da öğretmenin daha etkin olmasını gerektiren başka yöntemleri gerektirse de öğretmen bir şekilde öğrencilerin katılımını sağlamalıdır. Çünkü öğrencilerin katılımının sağlandığı öğretim yöntemlerinde başarının arttığı eğitimciler tarafından genel olarak kabul edilen bir uygulamadır. Kuşkusuz bazı öğrenciler bireysel farklılıklardan, yetiştirme tarzlarından ya da o bölgede hakim olan kültürleri gereği pek konuşmak, derse katılmak istemeyebilirler. Bu durumda öğretmen öğrencileri rencide etmeden, arkadaşları arasında küçük düşürmeden derse katılımını sağlamalıdır. Ayrıca

³² Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Alkım Yayınları, s.46.

öğretmen, derse katılımı olan öğrencileri de sözle, notla vb. şekillerde ödüllendirmelidir.

*** Öğrencilerdeki Gelişimi İzleme:** Etkili bir öğretmen sınıftaki bütün öğrencilerin gelişmelerini izlemeli, kaydetmeli ve sınıf ortalamasının altında kalan öğrenciler için alternatif yöntemler uygulamalıdır. Bu yöntemlerin uygulanmasında diğer öğretmenlerin, öğrenci velilerinin ve şüphesiz öğrencilerin kendilerinin de görüşleri alınmalıdır. Uygulanacak yöntemler bazı öğrenciler üzerinde olumlu etki gösterebilir, olumlu etki görülmeyen öğrenciler için hemen olumsuz tavırlar takınmadan program gözden geçirilmeli ve gerekirse başka yöntemler sabırla denenmelidir. Unutulmamalıdır ki, burada önemli olan öğrenciyi topluma ve hayata kazandırmaktır.

Sonuç olarak etkili bir öğretmen olabilmek için öğretmenlerin hem kişilik hem de mesleki niteliklerini geliştirmesi ve sürekli kendilerini yenilemeleri gerekmektedir. Öte yandan etkili okullar konusunda ayrıntılı çalışmalar yapan Balcı'nın araştırma bulgularına göre etkili öğretim bir değişme; bir yenilik demektir ve öğretmenin bu yenilik konusunda kendini yeterli görmesi derecesi, sonra da yeniliğin değerine ilişkin algısı yeniliğin uygulanma ve tutunmasında önemli rol oynamaktadır³³.

c) Genel Kültür: Hangi dersi okutursa okutsun, öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak ve onlara kültürü aktarmak bütün öğretmenlerin görevleri arasında yer almaktadır. Temel görevi öğrencinin sosyalleşmesi ve toplumsal kültürü öğrenciye aktarmak olan öğretmenin bu görevini başarıyla yerine getirebilmesi için içinde yaşadığı toplumu, kültürel özellikleri ile birlikte tanıması gerekir. Öğretmen görev yaptığı yerleşim biriminin özelliklerini, ailelerin yaşam tarzını, değerlerini ve normlarını bilmelidir. Aksi taktirde istemedikleri halde kendilerini çevre, aile veya öğrenci ile çatışma halinde bulabilirler³⁴.

Öğretmenlerin sahip olmaları gereken alan bilgisi ve meslekle ilgili bilgi ve becerileri yanında bazı alanlarda da ek bilgilere gereksinimleri olmakta, öğretmen adaylarının geniş bir dünya görüşüne ve genel kültüre sahip olmaları beklenmektedir. Öğretmenlerden beklenen sadece belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması değil, olayları, insanı, toplumu ve dünyayı ilgilendiren bir takım sorunları görebilmesi ve bunlar için çözüm yolları düşünebilmesidir³⁵. Bunun için de öğretmenlerin, özellikle lisans öğrenimlerini tamamladıktan sonra üniversitelerin ilgili bölüm ve fakültelerine devam ederek insan bilimleri, sosyal bilimler, kültür bilimleri olarak nitelendirilen felsefe, sosyoloji, güzel sanatlar gibi alanlarda seminerlere katılmaları, sertifika almaları, lisans üstü programlara devam etmeleri vb. etkinliklere devam etmek yoluyla yukarıda işaret edilen konularda genel bir bakış açısına

³³ Balcı, A. (1996). *Etkili Okul:Kuram, Uygulama ve Araştırma*, Ankara: Yavuz Dağıtım, s.46.

³⁴ Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Alkım Yayınları, s.83.

³⁵ Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık, s.11.

sahip olmaları ve olumlu bir dünyanın kurulmasına öncülük etmeleri beklenmektedir.

Öğretmenlerin Roller

Rol, toplumda belirli bir statüde bulunan bir bireyden göstermesi beklenen davranışlar seti olarak tanımlanmaktadır. Bir öğretmenin okul içinde çeşitli rolleri söz konusudur Bunlardan bir kısmı psikolojik roller diye adlandırılır³⁶. Psikolojik rollerin oynanması öğretmenin mesleki yeterliği, kişilik özelliği ile sınıftaki öğrencilerin durumuna göre farklılık gösterebilir. İyi bir öğretmenin söz konusu bu rolleri etkin bir biçimde yerine getirmesi beklenir. Bir rolün iyi oynanması, o rolü oynayacak kişinin, o rolü gereklerine uygun olarak yetiştirilmesiyle olanaklıdır. Öğretmene yüklenen roller, karşılaşılan sorunlara, kültürlere, toplumlara, zamana, koşullara, yetiştirilecek insan modeline göre değişebilmesine karşın öğretmenlik mesleği ile ilgili kaynaklarda öğretmene yüklenen bazı roller aşağıda kısaca açıklanmıştır.

a) **Temsilcilik:** Temsil işlevi öğretmenin dışa yansıyan en önemli işlevidir. Temsil işlevi, öğretmenin dışa açılmasını, okulunu çevrenin şartlarına uygun biçimde yönetmesini ve dış ilişkilerinin düzenli, etkili ve verimli bir şekilde gerçekleşmesini sağlar. Öğretmen içinde yer aldığı, üyesi olduğu öğretmen grubunu ve topluluğunu temsil eden kişidir. Davranışlarıyla, hareketleriyle, giyim-kuşamıyla hem bireysel olarak kendini hem de öğretmen olarak mesleği temsil etmektedir. Öğretmen olumlu ve özellikle de olumsuz olarak yaptıklarından hem kendisine hem de topluma karşı sorumluluk taşır.

b) **Liderlik/başkanlık:** Yönetme, aynı zamanda, liderlik ve rehberlik etme demektir. Liderlik, yönetim ve yöneticiliğin sanat yönünü oluşturan ve daha çok doğuştan geldiğine inanılan bir fonksiyondur. Liderlik, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, bireyleri güdüleme, etkileme ve hedefe yöneltme sanatıdır³⁷. Lider, başkalarını etkileme gücü olan kişidir; yoksa, olağanüstü gücü olan kişi değildir.

Öğretmen, gerek içinde yer aldığı öğretmen grubunda gerekse birlikte olduğu öğrenci grubu içinde bir liderlik rolü üstlenmek durumundadır. Bu liderlik bazen geleneksel olabileceği gibi çoğu zaman da demokratik bir yapıda olabilir. Öğretmen, lider olarak sorumlu olduğu sınıfı, okulu ve hizmet verdiği çevre ve toplumu yönlendirmek ve aydınlatmakla da görevlidir.

c) **Öğreticilik:** Öğretmen, uzmanlık alanıyla ilgili bilgileri aktaran kişidir. Sınıfındaki öğrencilerin hepsinin aynı seviyede ve düzeyde öğrenemeyeceğini bildiği için her öğrencinin en etkili biçimde öğrenebileceği yolu tespit ederek ona göre plan ve program yapar. Bununla birlikte, iletişim ve etkileşimde bulunduğu

³⁶ Özsoy, Y. (1987). *Türk Eğitim Sistemi ve Yönetimi*, Açıköğretim Fakültesi, Yayınları No.95.

³⁷ Aytürk, N. (1999). *Yönetim Sanatı*, Ankara: Yargı Yayınevi, s.15.

öğrenci velisi, diğer öğretmenler ya da toplumda karşılaştığı diğer kişilerle de ilişkilerinde hep öğretici, bilgi yayıcı konumunu devam ettirir.

d) **Arabuluculuk:** En az iki kişinin birlikte çalıştığı örgütlerde anlaşmazlıklar, çıkar çatışmaları ya da yanlış anlaşılardan kaynaklanan problemler olacaktır. Hele bu örgüt okul gibi çok sayıda kişi ve grupların ilgi alanı içinde olursa veli, öğretmen, öğrenci ve idare arasında çok sayıda ve değişik boyutlarda anlaşmazlıkların olması kaçınılmazdır. İşte bu gibi durumlarda öğretmen üzerin arabuluculuk konusunda büyük görevler düşmektedir. Öğretmen, bireyler ve gruplar arası çatışmalarda bir arabulucu rolü üstlenmek durumundandır.

İlkokul öğrencileri öğretmenlerini çok iyi arabulucu olarak görürler. Grup çalışmalarında, oyunlarda ya da bir şeyi paylaşamadıklarında öğretmen onları uzlaştırır. Öğretmen öylesine arabulucudur ki, okul dışında, evde ya da oyun alanında anne babasıyla, kardeşleriyle, arkadaşlarıyla anlaşmazlığa düştüğünde yine öğretmeni arabuluculuk yapsın ister.

e) **Hakemlik:** Öğretmen, okul ve sınıf ortamında eğitimle ilgili bilinen bir takım kuralların uygulayıcısıdır. Hepimizin çok yakından hatırladığı ve en azından birkaç sefer tecrübe edinmiş olabildiği gibi arkadaşlarımızla, diğer öğretmenlerimizle ya da okul idaresiyle bir sıkıntımız olduğu durumlarda bize en yakın olan sınıf öğretmenimiz olmaktadır. Bir başka deyişle öğretmenimiz bizi içine düştüğümüz sıkıntılı durumdan kurtarmak için bize rehberlik etmekte, karşılaştığımız problem konusunda hakemlik yapmaktadır. Sadece okulda değil duruma göre toplum içerisinde de hakemlik rolünü üstlenebilmektedir. Öğretmen, çeşitli durumlarda haklıyı haksızı, iyiyi kötüyü, suçluyu suçsuzu ayırt etmek durumundandır.

f) **Rehberlik:** Bireye toplumda açık gelişme imkanları ve uyması gereken kurallar hakkında bilgi verme rehberliğin en önemli işlevidir. Rehberliğin “bilgi verme” işlevi” olarak adlandırılan bu hizmeti, öğrenciyi, yetenek ve ilgilerine uygun okullar, programlar ve meslekler hakkında aydınlatma, ona görgü ve disiplin kuralları hakkında bilgi verme gibi faaliyetleri kapsar³⁸. Rehberliğin en önemli işlevi, bireyin kendisi ve çevresi hakkında edindiği bilgileri özümsemesine ve doğru, sağlıklı tercihler yapabilen bir kişi olmasına yardımcı olmaktır.

Öğretmen, öğrencilerinin sorunlarını bilip onların sırlarını korumak, sorunlarını çözebilmelerine yardımcı olmak durumundadır. Öğretmen çeşitli durumlarda öğrencilerine öğüt vererek onların iyi bir aile ve toplum üyesi olabilmelerini sağlamak için çaba göstermek durumundadır. Çağımızda eğitimin amacı, bireyler arasındaki farkları göz önüne alarak, öğretimi bireylerin gereksinmelerine uydurmaktır. Ancak kalabalık okullarda öğretmenlerin öğrencilerini teker teker tanıması ve öğretimi bireysel ihtiyaçlara göre uyarlaması bir özleminden ileri gidememektedir. Ne yazık ki bugüne kadar okullarımızda rehberlik hizmetlerinin, rehber öğretmen-

³⁸ Kuzgun, Y. (1986). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Ankara: ÖSYM Yayınları, s.5.

lerin ve özellikle de bütün öğretmenlik eğitcilik, öğreticilik, liderlik vb. görevlerinin yanında rehberlik görevine istenilen önem verilmemiştir.

g) **Yargıç, bilgiç ve dedektif öğretmen:** Öğrencilerin gözünde öğretmen bir yargıçtır, hatta yargıç kavramının ne anlama geldiğini bilmeseler bile. Çünkü öğrencilerin gözünde öğretmen belli bir dersin “geçti” derse öğrenci sınıfını geçer, öğretmen “kaldı” derse öğrenci sınıfta kalır. Öyle ki, öğretmenin öğrencinin geleceği ile ilgili kararlar vermesi hemen hemen pek sorgulanmaz.

Öğretmen, öğrencilerine göre çok şey bilir. Hatta her şeyi bilir. Öğrenci bilmediği her şeyi öğretmenine sorar. Hemen cevap alacağı, en doğru cevabı alacağı inancıyla sorar. İlkokul öğrencisinin gözünde öğretmen öylesine bilgiçtir ki, belli bir konuda uzman olan anne ya da babasının söylediklerini “Sen bizim öğretmen kadar mı bileceksin...” diye reddeder.

Öğrencilerin öğretmenlerinden beklediği rollerden biri de dedektifliktir. “Öğretmenim kalemim kayboldu”, “silgimi almışlar”, ya da “kitabımı karalamışlar” gibi şikayetlerde bulunur. Adeta bütün bunları yapanları bul ve cezalandır gibi istek ve beklentileri vardır.

Öğretmenlerin Hizmet Öncesinde Yetiştirilmesi

Çağımızın önemli konularından birisi eğitimidir. Hızla gelişen dünyamızda, bilgiler önceki yüzyıllarda görülmeyen bir biçimde artmakta ve değişmektedir. Endüstrideki büyük ve hızlı gelişmeler, insan unsurunun daha yararlı ve güçlü hale getirilmesi çabalarını geliştirmiştir³⁹. Bilim, teknoloji, kültür ve sosyal hayattaki değişimler eğitim teorisini ve uygulamasını değiştirmekte, öğretmenlerin de bu değişimlere etkin bir biçimde uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu ise ancak öğretmenleri sürekli hizmet öncesi eğitim programlarından geçirmekle mümkündür. Sürekli bir biçimde öğrenmeyen bir öğretmenin günün şartlarına uygun bir şekilde öğretim yapması mümkün değildir. Bu sebeple öğretmenler için sistemli, fonksiyonel ve etkin bir hizmet öncesi eğitim programları uygulanması her zamankinden daha önemli hale gelmiştir.

Bilgi toplumunu oluşturmada, kalite bilinci ve felsefesine sahip, öğrenen bireyleri ve örgütleri hazırlamada eğitim kurumlarına ve çalışanlarına önemli görevler düşmektedir. Öncelikle mesleğini ve öğrencilerini seven, başarıya odaklanan, öğrenci merkezli eğitimi tüm etkinliklerinde dikkate alan öğretmenlerin yetiştirilmesi gerekmektedir. Çağdaş kavram ve süreçlerden haberdar olan, sürekli ve her alanda gelişmeyi bir gereksinim olarak gören, öğrenme ve değişmeyi günlük doğal çalışmaları arasında algılayan çağdaş öğretmenlerin mesleğe hazırlanması önem taşımaktadır. Öğretmenlerin ulusal ve evrensel değerleri doğru algılaması, öğrenciler arasında ayırım yapmaması, güven veren kişiliği ile örnek davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Ayrıca öğretmenin özgür bir sınıf ortamı hazırlayarak,

³⁹ Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları, s.235.

girişken, kendini gerçekleştirebilen bireyler yetiştirmeye çalışması; öğrencilerde problem çözme, sistematik ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmesi gerekmektedir.

Öğretmen eğitimi ve öğretmenlerin yetiştirilmesi konusu, genel olarak hizmet öncesi eğitim ve hizmet/meslek içinde eğitim olmak üzere iki başlıkta ele alınmaktadır. Çağımızda eğitimin yaşam boyu devam eden bir süreç olarak görülmesine bağlı olarak öğretmenlerin eğitimi de sadece hizmet öncesi eğitimle sınırlı olarak görülmemekte, mesleğe başladıklarında da öğretmenlerin gerek öğretmeni istihdam eden kurumlar tarafından düzenlenecek bazı eğitim etkinlikleriyle yetiştirilmesi, gerekse öğretmenin kendi kendini geliştirmesi gerekli olmaktadır⁴⁰.

Ne yazık ki Türkiye’de yukarıda işaret edilen her iki eğitim şekline de (hizmet öncesi/ hizmet içinde eğitim) istenilen başarı ve verim elde edilememektedir. Bunun kuşkusuz öğretmenlerden, idarecilerden, uygulama yönergelerinden vb. kaynaklanan bir çok etmenleri vardır. Şöyle ki, Türkiye’de göreve yeni atanan öğretmenler için hazırlayıcı eğitim kursları düzenlenmektedir, fakat bu kurslar sonunda yapılan sınavların bir “eleyici”, “bilgi ölçemeye” ve “yarışmaya” dayalı bir niteliği olamadığı için kursa katılan “bütün” öğretmen adayları başarılı bulunmaktadır.

Zaten stajyerliği kaldırılan öğretmenlerimiz de çok zorunlu olmadıkça kütüphanelere, araştırma merkezlerine ve üniversitelere yeni bilgiler öğrenmek, öğretim yöntemleri hakkında bilgi almak amaçlarıyla gitmemektedirler. Bunun doğal bir sonucu olarak da görevine atanan öğretmen belki de emekli oluncaya kadar ne yazık ki lisans eğitimi sıralarında okulda öğrendikleriyle “yetinmek” zorunda kalmaktadır. Halbuki, öğretmenlerin gerek hizmet öncesi eğitimi, gerekse stajyerlik vb. eğitimlerinde çevrede hizmet veren üniversitenin ilgili fakülteleriyle işbirliği kurularak hem öğretmen adaylarının daha profesyonel bilgilerle aydınlanması sağlanır ve hem de uzun bir süreden beri söylenegelen okul-üniversite işbirliğinin bir temeli atılmış olur.

Öğretmenlerin Hizmet İçinde Yetiştirilmesi

Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi olduğu kadar hizmet içinde eğitimi de önem taşımaktadır. Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin meslek yaşantıları içinde performans ve verimliliklerini artırmak için mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye dönük her türlü eğitsel etkinlikleri kapsamaktadır. Öğretmenlerin mesleğe başlamadan önce almış oldukları eğitim, öğretmen olarak atanabilmek için yeterli olabilir. Ancak öğretmenlik eğitimi süresince edinilmiş olan kimi bilgiler, kısa sürede işlevsiz hale gelebilmektedir. Genelde bilim ve teknolojiye, özelde ise eğitim bilimi, eğitim teknolojisi, programlar, öğretme-öğrenme süreç ve yöntemleri, eğitim sisteminin yapı ve işleyişinde meydana gelen bazı değişimler, öğretmenlerin de hizmet içinde sürekli eğitimini ve öğrenmesini zorunlu hale getirmektedir. Öğret-

⁴⁰ Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık, s.5.

menlerin hizmete girmeden önce, işe girmek, yarışmayı kazanmak ve seçilebilmek için ne kadar çok bilgili olması gerekiyorsa, bu durumunu hizmet içinde de sürdürmesi ve kendisinden beklenen görevlerini gereği gibi yapabilmesi için, bilgisinin günün koşullarına göre geliştirilmesi gerekir⁴¹. Hizmet öncesi eğitim, ne denli önemli ve yeterli olursa olsun, ayrıca hizmet içi eğitime de ihtiyaç vardır.

Hizmet içi eğitim, kurumsal düzeyde öğretmenlere dönük bazı eğitim programları yoluyla olabileceği gibi bireysel yönden de öğretmenin kendi çaba ve gayretleriyle de olabilir. Hemen her meslekte söz konusu olabilecek hizmet içi eğitim programları, milli eğitim sistemi içinde okul yöneticileri, denetçiler ve öğretmenler için ayrı ayrı düzenlenmektedir. Bu tür programlar, mesleğe girişte stajyerlik/adaylık eğitimi adı altında, mesleği yerine getirirken de bilgi tazeleme, mesleki nitelik ve yeterlikleri artırma, yeniliklere uyarılama, alan değiştirme gibi amaçlarla yapılabilmektedir. Öğretmenlere dönük hizmet içi eğitim programları, ülke, il, okul bazında yapılabileceği gibi okul kademeleri itibarıyla da ilköğretim ya da orta öğretime dönük olabilir⁴². Hizmete girişten önce, ne tür ve ne değerde bir eğitim görülürse görülsün ve ne denli iyi bir staj ile bu eğitim tamamlanmış olursa olsun, bu eğitim ancak bilgi verici niteliktedir. Gerçekten, göreve yatkınlığı ve o konuda yetki ile çalışabilmeyi sağlayamaz. Bunun için, mesleğin bütün özelliklerini, teknik, mesleksel çalışmaları görmek ve öğrenmek gerekir.

Okul eğitiminin, bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkarıp yönlendirmeye yeterli olmaması, her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözülemeyecek sorunlarla karşılaşma ihtimalinin olması, toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısının sürekli olarak değişip gelişmesi, bilim ve teknolojik gelişmelerin her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirerek çalışanları bu bakımdan öğrenmeye yetiştirmeye zorlaması hizmet içi eğitimin gerekliliğini ortaya koymaktadır⁴³.

Eğitimde hizmet içi eğitim okuldaki personelin performanslarının en üst seviyeye çıkarma amacıyla gerekli bilgi ve becerilerin geliştirilmesidir. Eğitimde hizmet içi eğitim; personelin bilgi ve becerilerini geliştirme, eğitim hedeflerini geliştirme, öğretim materyallerini geliştirme, öğrenme ortamını iyileştirme amacıyla yapılır. Hizmet içi eğitimin her öğretmene en azından kendi dalındaki yeni bilgi ve becerileri zamanında aktaracak yeni eğitim teknolojilerinden faydalanma⁴⁴ ve bunları derslerinde kullanabilme kolaylıklarını sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bugün hizmet içi eğitim her kurumda verimliliği ve etkililiği artır-

⁴¹ Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları, s.244.

⁴² Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık, s.15.

⁴³ Taymaz, H. (1995). *Hizmet İçi Eğitim, Kavramlar, İlkeler ve Yöntemler*, Sevinç Matbaası.

⁴⁴ Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları.

⁴⁴ Yağcı, E. (2003). Türkiye’de öğretmenlerin hizmet içi eğitimi uygulamaları, sorunları ve öneriler, *Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, ss.140.

mada vazgeçilmez öneme sahiptir. Bu nedenlerle eğitim-öğretim kurumları hizmet içi eğitime önemli miktarlarda kaynak ayırmak zorunda kalmaktadırlar.

Ülkemizde hizmet içi eğitim; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 214. maddesi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun hükümlerine dayanılarak hazırlanan yönetmeliğe göre şu amaçlarla yapılır:

- * Hizmet öncesi eğitiminden gelen personelin kuruma intibakını sağlama,
- * Personele Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
- * Mesleki yeterlik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
- * Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
- * Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
- * İstekli ve yetenekli personelin mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
- * Farklı eğitim görenler için yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- * Türk Milli Eğitim Politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,
- * Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
- * Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak (M.E.B.H.E. Yönetmeliği, 1995) olarak sıralanabilir. Kuşkusuz yukarıdaki maddeler öğretmenlerin hizmet içi eğitimleriyle ilgili bütün istek ve ihtiyaçlarını cevap verecek düzeyde olamayıp, karşılaşılan sorunlar da dikkate alınarak çağın şartlarına adapte edilmesi de gerekir..

Gelişmiş ülkelerden ABD’de öğretmenlerin hizmet içinde yetiştirilmesi ise şu şekilde olmaktadır. Anılan ülkede Türkiye’de olduğu gibi öğretmenlik mesleğine bir şekilde atanan öğretmen yaptığı işe “emekli oluncaya kadar garanti” gözüyle bakamaz. Diğer bir çok meslek dallarında olduğu gibi öğretmenlikte de her yıl okul idaresi ile (mukavele) anlaşma imzalaması gerekir. Bu da kısaca şu şekilde olmaktadır. Okul idaresi ve özellikle okul müdürü okulunda çalışan öğretmenini bir yıl boyunca denetler, derslerine girer, öğrenci ve velileri ile öğretmenler hakkında görüşür ve öğretmenin diğer meslektaşları ile olan ilişkilerini de yakından takip eder. Diğer taraftan öğretmene de özellikle ileride maaş artışlarında, kadro yükseltmelerinde vb. amaçlarla göz önünde bulundurmak amacıyla o bölgede bulunan üniversite ya da yüksek okullara giderek alanıyla ilgili dersler alması önerilir. Öğretmene önerilen derslerin bir yıl içinde değil de belli bir süreç içerisinde tamamlaması istenilir. Eğer öğretmen yukarıda özet olarak değinilen şartları yerine getirirse o öğretmenle Şubat ya da Mart aylarında bir sonraki yıl için anlaşma imzalanır. Eğer okul idaresi öğretmen ya da öğretmenlerin yıl içindeki performansların-

dan memnun değilse, o öğretmenle ileriye yönelik anlaşma imzalamaz ve bu şekilde öğretmeni sistem dışına itmiş olur. İşte bu durumu bilen öğretmenler lisans diplomasıyla mezun olup öğretmenliğe başladıktan sonra üniversite, kolej ya da yüksek okullarla irtibatlarını hiçbir zaman koparamazlar, çünkü sistem o şekilde işlemektedir ve verimli olmaktadır.

Eğitim, önemi nedeniyle toplumumuzda güncelliğini hiç kaybetmemektedir. Bu alanda yapılacak her çalışma, eğitim problemlerinin çözülmesi ve gerekli tedbirlerin alınması açısından büyük önem ve değer taşımaktadır. Ülkemizde kamuda çalışan personel açısından en büyük kısmını oluşturan öğretmen ve diğer eğitim personelinin hizmet içi eğitim yoluyla yetiştirilmesi gerekmektedir⁴⁵. Ülkemizde öğretmen sayısının yüksek olması, bina, bütçe, araç-gereç, eğitici yetersizliği gibi nedenlerden dolayı istenilen nitelikte hizmet içi eğitim faaliyetleri yapılamamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın bugünkü hizmet içi eğitim faaliyetleri ile 550 bin personelin yeterli eğitim vermesi mümkün görünmemektedir.

Öğretmenlik Mesleğinin Güçlendirilmesi

Öğretmenlerin statüsünü ve gücünü belirleyen temel unsurlardan birinin sosyal ve ekonomik durumları olduğu, ücretlerin yetersizliğini ve itibarını olumsuz yönde etkilediği ve mesleğe daha az yetenekli personelin gelmesine sebep olduğu çeşitli araştırmalarla ve dile getirilmektedir. İyileştirilmeye çalışılan maaşların artış oranları yüksek olmasına rağmen maaşların 1980-90 yılları arasında enflasyon karşısında yüzde 47 oranında erdiği dikkate alınır, öğretmenleri istenilen refah düzeyine ulaştırmaya yetmediği görülmektedir. Sosyal ve ekonomik yönden tatmin edilemeyen öğretmenlerin, doğu ve güneydoğu bölgelerinde istihdam edilmelerinde sıkıntı çekilmiş, bunun üzerine de bu bölgede çalışanlar için zaman zaman teşvik tedbirleri getirilmiş, maaş ve vergilerdeki bazı düzenlemeler ile hayat şartlarının iyileştirilmesine çalışılmıştır⁴⁶. Özellikle Milli Eğitim Şura'larında mesleğe ilgi ve itibarın yeniden kazandırılması için ciddi çabalar görülmüş, sosyal ve ekonomik durumların güçlendirilmesi istenmiştir. Ele geçen maaşın çok yerde ev kirasını bile karşılamaya yetmediği, büyükşehirlerde ek iş yapanların bulunduğu yapılan araştırmaya raporlarında yer almaktadır⁴⁷. Öğretmenlerin sosyal, kültürel ve moral ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla 1981 yılından itibaren tesis edilmeye başlanan öğretmen evleri ile eğitim merkezi ve sosyal tesislerin gerek nicelik, gerekse nitelik

⁴⁵ Yağcı, E. (2003). Türkiye'de öğretmenlerin hizmet içi eğitimi uygulamaları, sorunları ve öneriler, *Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, ss.139.

⁴⁶ DPT, Kalkınmada Öncelikli İllerde Eğitim, (1984-1986), Ankara: Aralık 1987, ss.128-148.

⁴⁷ Baloğlu, Z. (1990). *Türkiye'de Eğitim*, TUSİAD, ss. 85-86.

açısından iyileştirme çabaları olmuşsa da, Türkiye’deki mevcut öğretmen sayısına göre yetersiz kalmıştır⁴⁸.

Bir mesleğe atfedilen statü ile o mesleğin maddi getirileri, meslekte çalışanların maaşları, sosyal imkanları, çalışma şartları vb. arasında çok yakından bir ilişki vardır. Bu çalışmanın ilgili bölümlerinde de değinildiği gibi ne yazık ki öğretmenlik mesleğinin bu gün için Türk toplumundaki itibar ve statüsü diğer bazı mesleklerle karşılaştırıldığında onların çok gerilerinde kaldığı görülmektedir. Ne gariptir ki, ülkemizde göreve gelen her yeni iktidar adeta birbirleriyle anlaşmış gibicesine öğretmenlerin maaşlarının azlığından, geçim sıkıntısı içerisinde olduklarından ve hatta bir çoğunun ikinci iş yaptıklarından bahsederek mevcut şartların düzeltilmesi gerektiğine işaret ederler. Fakat ne yazık ki, öğretmenlerin yukarıda kısaca özetlenen sorunlarının çözümü için hiçbir somut adım atılmamıştır.

Her toplum için öğretmen ve öğretmenlik mesleği çok önemli bir konuma sahiptir. Çocuğun toplumsallaşmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında, bireylerin ve toplumun bilinçlendirilmesinde, mevcut siyasi düzenin ve demokratik ideallerin korunmasında ve geliştirilmesinde ve ülkenin ekonomik kalkınmasında öğretmenin önemi tartışılmaz bir gerçektir⁴⁹. Bu sebeple, Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin hak ettiği statü ve şartlara kavuşturulması ve mevcut sorunların çözülmesi öncelikli olarak ele alınması gereken bir konudur. Bu konuda yapılması gerekenleri dört başlık altında toplayabiliriz:

a) **Öğrenci Seçimi:** Öğretmenlik mesleğine nitelikli ve istekli öğrencilerin alınması, orta öğretimden iyi derecelerle mezun olmuş gençlerin öğretmenlik programlarını tercih eder duruma getirilmeleri, öğretmenlik mesleğinin statü ve kalitesinin artırılmasına büyük katkı sağlayacaktır. Nitekim M.E.B. ve Y.Ö.K. işbirliği ile 1998’de tamamlanan “Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılanması” çalışmaları çerçevesinde öğretmenlik programlarını ilk sıralarda tercih eden öğrencilere burs verilmesi, eğitime katkı payı ve sağlık giderlerinin karşılanması gibi öğretmenliği özendirici uygulamalar sonuçlarını vermeye başlamıştır. Bu gün daha fazla sayıda öğrencinin ilke beş tercihleri arasına öğretmenlik programlarını seçtikleri ve üniversiteye girişte öğretmenlik taban puanlarının yükseldiği görülmektedir⁵⁰. Nitekim Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nin öğretmenlikle ilgili bölümlerini tercih eden öğrencilerin ÖSS giriş puanları anılan üniversitede tüm fakülteler arasında Tıp fakültesinden sonra ikinci en yüksek puanla öğrenci alan fakülte konumuna yükselmiştir.

⁴⁸ Dilaver, H. (1996). Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, *Eğitimimize Bakışlar*, İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları 1, s.134.

⁴⁹ Eskicumalı, A., EditörY.Özden, (2002). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık, s.18.

⁵⁰ Altınok, İ.H. (1999). Türkiye’de öğretmen yetiştirme politikaları ve öğretmen yeterlikleri, *İlk ve Orta Öğretimde Fen-Fizik Eğitimi Sempozyumu*, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Ne yazık ki, üniversitelerin fakülte ve bölümlerine öğrenci alımlarında ülkenin ihtiyaç duyduğu insan gücü yerine politik kaygılar ön plana çıkarıldığı için ihtiyaçtan çok fazla kontenjan ayrılmaktadır. Sonuçta da öğretmenlik bölümlerinde okuyan öğrenciler daha birinci sınıfta iken mezun olduktan sonra KPS Sınavlarında başarılı olup olamayacakları kaygısını taşımaktadır. Bu kaygı da geleceğin öğretmenlerini daha öğretmenlik mesleğine adım atmadan yıpratmaktadır.

b) Öğretmen Eğitimi: Öğretmenler artık bilgi ve teknolojinin hızla geliştiği, ulusal sınırların ortadan kalkmaya başladığı, kültürler arası etkileşim ve iletişimin arttığı, küreselleşen bir dünyada görev yapmaktadır. Bu özelliklere sahip öğretmenleri yetiştirebilmek için Eğitim Fakülteleri'nde ve Öğretmen Yetiştirme Programlarında yapılan son değişiklikler önemlidir. Ancak, mevcut Eğitim Fakülteleri gerek fiziki imkanlar ve gerekse öğretim elemanı sayısı ve niteliği bakımından oldukça yetersizdir. Öğretmenlik uygulamaları için ayrılan zaman yeterli olmakla birlikte öğretmen adayları çeşitli nedenlerle uygulamada kendilerini geliştirecek yeterli fırsatlar bulamamaktadır. Örneğin, öğretmenlik uygulamaları için “anlaşmalı okullara” gönderilen öğrenciler gittikleri okullarda adeta bir üvey evlat olarak görmekte, geleceğin öğretmenleri olarak görülmemektedirler. Diğer dikkati çekilmesi gerek bir sorun da uygulamalara giden öğrencilerin belli bir okula çok sayıda gönderilmeleridir. Şöyle ki, öğretmen adaylarından oluşan 50 kişilik bir sınıf uygulama için ancak bir ya da iki okula gönderilmekte, bu da gidilen okulda ister istemez yapay bir problem oluşturmaktadır. Öğrencilere uygulamaya gittikleri okullarda belli bir oda ya da bölüm tahsis edilmemekte, öğretmenler odasından yararlandırılmamakta ve ders aralarında hem dinlenmek hem de arkadaşlarıyla sağlıklı bir tartışma ortamı bulamamaktadırlar. Derslerini izlemek için dersine girdiği öğretmenler de öğretmen adaylarına gereken ilgi ve rehberlik hizmetlerini göstermediklerinden yakınmaktadırlar.

c) Öğretmenlerin İstihdamı: Hiç gözden uzak tutulmaması gereken önemli bir nokta, iyi ve nitelikli öğretmen için nitelikli ve yetenekli adaylar gerektiğidir. Üniversite muzunu olan herkes öğretmenlik yapamaz. Herkes öğretmen olursa, öğretmenlik bir meslek sayılmıyor demektir. Oysa Milli Eğitim Temel Kanunu, “öğretmenlik özel bir ihtisas mesleğidir” diyor. İyi öğretmen yetiştirmek için eğitim fakültelerindeki öğretim elemanları üzerinde de sıkı bir şekilde durmak gerekir. “Öğretmen yetiştiren öğretmen tipi” büyük önem taşımaktadır⁵¹. Oysa iyi öğretmen ve iyi öğretim elemanı konusu ülkemizde çoğu zaman çok ihmal edilmiştir. Ayrıca, öğretmenler yurt düzeyinde dengesiz olarak istihdam edilmektedir. Batı ilerinden doğuya, kentlerden köylere doğru gidildikçe öğretmen sayıları azalmaktadır. Bazı okullarda gereğinden fazla öğretmenin bulunması, Milli Eğitim Bakanlığı'nın “norm kadro” uygulaması başlatmasına neden olmuş, ancak bu konuda henüz tam başarılı olunamamıştır.

⁵¹ Kavcar, C. (2003). Alan Öğretmeni yetiştirme, *Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas, ss.10-12.

Öğretmenlik mesleğine yeni başlayacak adaylar, atanmalarında esas alınmak üzere üç il tercihi yaparken, Türkiye'nin her yerinde görev alabileceklerini belirten adaylar, öğretmen ihtiyacı nispetinde Türkiye'nin çeşitli bölgelerine öğretmen olarak atanabilmektedir. Ancak, burada da şöyle bir dengesizlik ortaya çıkmaktadır. KPSS sonuçlarına göre öğretmen tercihlerini kabul eden Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen adaylarının tercihlerine göre atama yapmaktadır. Doğal olarak sınavda yüksek puan almış öğretmen adayları da Türkiye'de daha gelişmiş, kısmen barınma ve güvenlik sorunları olamayan bölgelerini tercih etmektedirler. Yalnız bu durumun gelişmemiş bölgelerdeki öğrenciler üzerindeki etkilerine dikkat çekmek istiyorum. Özellikle Doğu ve Güney Doğu bölgelerimize daha düşük puanlarla giden öğretmenler gittikleri okullara vardıklarında bir şekilde yolunu bulup ataması yapıldığı okuldan "kurtulmaya" çalışmak istemektedirler. Bunun kamu oyu tarafında bilinen ve en çok başvurulan "yolları" ise evlenme, rapor alma, lisansüstü eğitime başlama, yakınları için hastalıktan dolayı bakmakla yükümlü raporu alma, vb. şeklinde olmaktadır. Bu durum ise o bölgedeki öğrencileri olumsuz olarak etkilemektedir.

Herşeyden önce ataması yapılan öğretmen kendisini gittiği okulda kalıcı görmediği için uzun ya da orta vadeli planlar yapmamaktadır. Öğrencilerin sorunlarını ve kendisine yöneltilen soruları "geçıştirmekte", "günöbirlık yaşamakta" ve görev yaptığı çevreyle psikolojik bir bağ kurmamaktadır. Diğer bir sorun alanı da öğrencileri doğrudan etkilemektedir. Şöyle ki, öğrenciler hep tecrübesiz, çalıştığı bölgeyi ve insanını benimsememiş öğretmenlerden ders almak zorunda kalmakta, bu da öğrenciler üzerinde ileride telafisi mümkün olamayan ruhsal ve bedensel problemlere yol açmaktadır. Şu anda mecburi hizmet ve norm kadro uygulamaları gündemde olmasına rağmen, ne yazık ki belli bölgelerimize tecrübeli, kaliteli, etkili öğretmen göndermekte sıkıntılarla karşılaşmaktadır.

Ülkemizde eğitim-öğretim hizmetlerini büyük bir fedakarlıkla yürüten öğretmenlerin sorunları, tüm iyi niyetli çabalara rağmen çözülememiştir. Bu sorunların temelinde, öğretmenlerin içinde bulunduğu maddi sıkıntı ve toplumda layık oldukları statüye kavuşturulamaması yatmaktadır. Zamanın Milli Eğitim Bakanı "Öğretmen, eğitimin temel ögesidir ve öğretmenin yetiştirilmesi kadar, sosyal ve ekonomik yönden güçlenmesine de büyük önem veriyoruz⁵²" şeklindeki sözleriyle öğretmene verilen değerin altını çizmiştir. Daha sonra yine M. E. Bakanlığı görevinde bulunan başka bir bakan da⁵³. Bu kutsal görevi yerine getirirken hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan öğretmenlerimizi yaptıkları işin yüceliği ile bağdaşır ekonomik ve sosyal statüye getirmek amacımızdır" diyerek, öğretmenlerin sıkıntılarını bildiğini ve onlara sahip çıktığını ifade etmiştir. Ne yazık ki, politik alanda verilen bir çok sözler gibi bunlar da gerçekleşme imkanı bulamamış ve öğretmenlerimiz

⁵² MEB, Milli Eğitim Bakanı Köksal Toptan'ın TBMM 1993 Yılı Bütçe Konuşması, 22 Aralık 1992, s.83.

⁵³ MEB, (1994). *Yaptıklarımız-Yapacaklarımız*, Ankara :DAYM Matbaası, s.28.

bugün içinde bulunduğu özellikle maddi sorunlarla “yaşamak” zorunda bırakılmıştır.

Öğretmenlik Mesleği ve Emeklilik

Çalışma yaşamının ekonomik, toplumsal ve psikolojik anlamda çekiciliğini yitirdiğini düşünen işgörenin kitleler halinde emeklilik başvurusu yaptığı şu günlerde, emeklilik olgusunun beklendik ve beklenmedik yönlerinin irdelenerek ortaya konulması gerekmektedir. Bu irdelemede öğretmenlerin konumu ve emeklilik düzenlemelerinden nasıl etkilendiğinin gün ışığına çıkarılması da yararlı olacaktır.

Türkiye’de sosyal güvenliğin gerek hizmetler, gerekse nüfus kapsamı bakımından aşama aşama geliştirilerek bütün nüfusu içeren, Avrupa Birliği normlarına uygun bir sistem niteliğine kavuşması kaçınılmaz bir sorumluluk haline gelmiştir. Bu sorunluluğun yerine getirilmesi de ancak finansman, iş gören ve organizasyon açısından yeterli ve sağlam temellere dayanılarak mümkün olacaktır. 8 Eylül 1999 tarih be 23810 sayılı resmi gazetede yayımlanan 4447 sayılı yasa ile 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Yasasında öğretmenlerin emeklilikleri ile ilgili değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerden en önemlisi kadın ve erkek memurların hizmet sürelerinin eşitlenmesidir.

Emeklilik yaşı Türkiye’de sürekli tartışılan ve gündemdeki yerini koruyan bir konudur. 1987 yılında çalışanların emeklilik yaşı yükseltilmiş, ancak hükümet değişikliğinde yeniden emeklilik yaşı aşağıya çekilmiştir. 1991 yılında kurulan koalisyon hükümetinde kadınların 20, erkeklerin 25 hizmet yılını tamamlamaları halinde, yaş haddine bakılmaksızın ,isteyenlerin emeklilikleri sağlanacağı belirtilmiştir. 2000 yılının başlarına gelindiğinde ise, kamuoyunun yoğun tepkisine rağmen emeklilik yaşı yeniden yükseltilmiştir.

Öğretmenlerin Durumu: Kamuda görevli kadrolu öğretmenler, bir kamu sosyal güvenlik kurumu olan Emekli Sandığının zorunlu iştirakçisidirler. Çünkü Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu’nda (5434 s.k.) “iştirakçi” olarak nitelendirilen öğretmenler, kanunun 12. maddesine göre isteklerine bakılmaksızın Emekli Sandığı ile ilişkilendirilecekleri belirtilmiştir.

Bu kanuna göre, diğer sandıkla ilişkilendirilenler gibi öğretmenler de ilk kez veya emeklilik hakkı tanınan görevlerde bulunmadan çalışmadayken göreve başlamaları durumunda, emekliliğe esas ilk tam aylık ve ücretlerden %25 giriş keseneği kesilir. Bundan sonra ise emeklilik keseneğinde esas aylık tutarları üzerinden her ay % 15 emeklilik keseneği kesilir ve bu kesenekler kurumlarınca öğretmenlerin bordrolarında gösterilir.

Diğer iştirakçiler gibi, öğretmenlerin Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu (5434 s.k.) ile sağlanan haklardan faydalanmaya başladığı tarihten itibaren, tam kesenek vermek suretiyle geçirdiği ve “fiili hizmet müddeti” denilen süreye diğer sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ya da aidat ödemek suretiyle geçen süreleri de dahildir. Fakat aylıksız izin süreleri fiili hizmetten sayılmaz.

Sandığın diğer iştirakçileri gibi, öğretmenler de sosyal güvenlik kuruluşlarına en az 5 yıl prim ödeyenler, iki iştirakçinin kefaletiyle, faiz haddi %5'ten az olmamak şartıyla borç para verilebilir. Fakat borcun miktarı iştirakçinin aylık veya ücretinin üç katını geçemez ve borç para en çok iki yıl içinde ilgilinin aylık veya ücretlerinden borç aldıkları ayı takip eden ay başlarından itibaren gerekli kesintiler yapılarak geri alınır.

Yine anılan kanuna göre, öğretmenlerden “atölyede çalışanlara” burada geçen fiili hizmet sürelerinin her yılı için 6 ay fiili hizmet sürelerine eklenir. Fiili hizmet müddeti zammı olarak nitelendirilen bu süreler emekli işlemlerinde fiili hizmet sayılır. Fakat bunların toplamı 8 yılı geçemez. Fakat Emekli Sandığı Yönetim Kurulu'nun 10.04.1996 tarih ve 482 sayılı kararıyla 10.04.1996 tarihinden itibaren laboratuvarında çalışanların fiili hizmet süresi zammından yararlandırılması uygulamasına son verilmiştir.

Öğretmenler aşağıda belirtilen şartlarda emekli olabilirler ya da emekli edilirler:

- a) Kadın öğretmenlerden 20, erkek öğretmenlerden 25 fiili hizmet yılını dolduranlar, istekleri üzerine,
- b) 30 hizmet yılını tamamladıklarında kurumlarınca lüzum görüldüğünde yaş kaydı aranmaksızın re'sen,
- c) 65 yaşını dolduranlar re'sen (hizmet günleri ne olursa olsun 60 yaşını dolduranlar hakkında da kurumlarınca yaş haddi uygulanabilir),
- d) 60 yaşını doldurduklarında istekleri üzerine,
- e) Ahlak ve yetersizlik sebeplerinden dolayı yönetmeliğe göre sicilleri üzerine kurumlarınca re'sen,
- f) Sakatlıkları sebebiyle ilgili mevzuat uyarınca göreve alınanlardan en az 15 yıl hizmeti bulunanlar istekleri üzerine.

Fakat emekli aylığı bağlanabilmesi için yukarıdaki (c) ve (d) fıkralarında yazılı hallerde ilgililerin fiili hizmet müddetlerinin 10 yılı, (e) fıkrasında yazılı hallerde de 25 yılı doldurmuş olmaları şarttır.

Devler Memurları Kanunu'nun (657 s.k.) 105. maddesine göre de, öğretmenlerin hastalanmaları halinde, verilecek raporlarda gösterilecek lüzum üzerine, aylık ve özlük haklarına dokunulmaksızın, 10 yıla kadar (10 yıl dahil) hizmeti olanlara 6 aya, 10 yıldan fazla hizmeti olanlara 12 aya, kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalananlara da 18 aya kadar izin verilir. Yataklı tedavi kurumları yatarak gördükleri tedavi süreleri hastanın izinlerine ait sürelerin hesabında dikkate alınır. İzin süresinin sonunda hastalıkların devam ettiği resmi sağlık kurullarının raporları ile belgelendirilmesi durumunda izinleri bir katına kadar uzatılır. Bu sürelerin sonunda da iyileşemeyen öğretmenler hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Ancak görevlerinden dolayı saldırıya uğrayan veya görevi sırasında ve görevinden dolayı bir kazaya uğrayan bir meslek hastalığına tutulan öğretmenler iyileşinceye kadar izinli sayılırlar.

Özetle, Öğretmenler için emeklilik hem istenilen hem de korkulan bir dönemdir. Pek çok öğretmen bir yandan emekliliğin tatlı düşlerini kurarken bir yandan da bu düşün sonunun hayırlı olmayacağından korkmaktadır. İşte öğretmenleri bu korkundan kurtarıp, geçmişte yaptıklarıyla gurur duyan, gelecekte emin, sürekli üreten ve bilinçli tüketiciler olmaları için Türkiye’de dağınık bir yapıda olan sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemeler sosyal güvenliğin daha düzenli bir yapıya kavuşturulması ve bunların kapsam ve içeriğinin genişletilmesi her zamankinden daha gerekli duruma gelmiştir.

SONUÇ

Toplumun ve Türkiye’nin geleceği için, öğretmen ve öğretmenlik mesleği üzerinde gereğince durulmalıdır. Bilindiği gibi bir eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmendir. İyi eğitimi iyi öğretmenler, nitelikli eğitimi de nitelikli öğretmenler yapar. Ayrıca öğretmenin eğitim-öğretim etkinlikleri ve rolleri de giderek artmaktadır. Öğretmenlik, özel uzmanlık mesleği olmanın yanı sıra bir sanattır. Sorun iyi bir öğretmen yetiştirmektir. Çünkü iyi eğitimi iyi öğretmenler yapar. Şunu çok iyi bilmeliyiz ki, Türkiye Cumhuriyeti’ni kuranlar, o zamanki yoksulluklar ve yoksunluklar içinde bile öğretmen niteliği üzerinde ısrarla durmuşlardır.

Öğretmen yetiştirme, kapsamlı ve çok boyutlu bir konudur. Öğretmen adaylarının seçimi, hizmet öncesi eğitimi, uygulama dönemi ve bu dönemdeki izleme-değerlendirme çalışmaları, hizmet içi eğitim gibi konular, tümüyle öğretmen yetiştirme kavramı içine girer. Bir eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmendir. Çünkü iyi ve nitelikli eğitimi nitelikli öğretmenler yapar.

Ortaya çıkan bu değişiklikler öğretmen eğitiminin yeniden yapılandırılması ve teknik yeterliklere sahip öğretmen yetiştirme sorununa dikkati çekmektedir. Öğretmenlerin alan bilgisi, öğretim süreçlerinde geniş bilgi ve beceri birikimi ile işbirliği, koordinasyon ve değerlendirmeyi içeren alanlardaki yeterliklere sahip olabilmeleri için, öğretmen yetiştiren ulusal programların yeni taleplerini karşılayacak şekilde planlanması ve geliştirilmesi gerekir. Öğretmenin rolünün giderek değişmeye başlaması, hem beklentilerin hem de uygulanan süreçleri önemli ölçüde etkilemektedir.

Dünyamızın giderek küçülmesine karşılık eğitim alanındaki sorunların giderek çoğaldığı bilinen bir gerçektir. Türkiye’de de bir çok toplumsal sorunun temelinde eğitimin yer aldığı ve ne yazık ki bu sorunların gün geçtikçe daha karmaşık hale geldiği bilinmektedir. Bu durum eğitimle ilgili kişi ve kurumların konuya daha büyük bir hassasiyetle eğilmelerini zorunlu hale getirmiştir. Yukarıda belirtilen sorunların çözümü için, öğretmenlerin yurt içinde istihdamları konusunda sağlıklı bir insan gücü planlaması yapılmalı, gelecekte hangi niteliklerde ve sayıda öğretmene ihtiyaç duyulacağı ve bunların nasıl karşılanacağı önceden belirlenmelidir.

KAYNAKLAR

- Akyüz, Y. (1987). Tarihi süreç içinde Türkiye’de öğretmen yetiştirme, *Öğretmen Yetiştiren Yüksek Öğretim Kurumlarının Dünü-Bugünü-Geleceği Sempozyumu*, Ankara: s.38.
- Altınok, İ.H. (1999). Türkiye’de öğretmen yetiştirme politikaları ve öğretmen yeterlikleri, *İlk ve Orta Öğretimde Fen-Fizik Eğitimi Sempozyumu*, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Aytürk, N. (1999). *Yönetim Sanatı*, Ankara: Yargı Yayınevi.
- Balcı, E. (1991). Öğretmenlerin rolleri, *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara.
- Balcı, A. (1996). *Etkili Okul:Kuram, Uygulama ve Araştırma*, Ankara: Yavuz Dağıtım.
- Baloğlu, Z. (1990). *Türkiye’de Eğitim*, TUSİAD, ss. 85-86.
- Başaran, İ.E. (1985). *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*, Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fak. Yay. No. 139.
- Battal, N. (2003). Cumhuriyet Üniversitesi’nin Açılışında Yaptığı Konuşma, *Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas, ss.13-14.
- Bloom, B. S. (1979). *İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme*, Çev. Durmuş Ali Özçelik, Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Brophy, J. (1981). Teacher praise: A functional Analysis, *Review of Educational Research*, 51 (1), 5-32.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyükkaragöz, S. ve diğ. (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Eğitimin Temelleri)*, Konya:Mikro Yayınları: No.07.
- Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık, Sayı 15, ss. 253-267.
- Demirel, Ö. (1999). *Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı*, Ankara: Pegem A.
- Devlet Memurları Kanunu, *657 Sayılı Kanun*, 1965.
- Dilaver, H. (1996). Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, *Eğitimimize Bakışlar*, İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları 1.
- DPT, *Kalkınmada Öncelikli İllerde Eğitim, (1984-1986)*, Ankara: Aralık 1987, ss.128-148.

- Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Alkım Yayınları.
- Ergun, M. ve diğ. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Ocak Yayınları.
- Eskicumalı, A., Editör Y. Özden, (2002). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Gökçe, E. (2003). Gelişmiş ülkelerde sınıf öğretmeni yetiştirme uygulamaları, *Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, 21-23 Mayıs.
- Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik Uygulamaları*, Ankara: Alkım Yayınları.
- Karagözoğlu, G. (2003). Eğitim Sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış, *Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, ss.10-12.
- Kavcar, C. (2003). Alan Öğretmeni yetiştirme, *Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas, ss.10-12.
- Koşar, E. ve diğ. (2003). *Eğitim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*, Ankara: PEGEM A.
- Kuzgun, Y. (1986). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Küçükahmet, L. (1999). Önsöz, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, İstanbul: Alkım Yayınevi.
- MEB, *Milli Eğitim Bakanı Köksal Toptan'ın TBMM 1993 Yılı Bütçe Konuşması*, 22 Aralık 1992, s.83.
- MEB, (1994). *Yaptıklarımız-Yapacaklarımız*, Ankara :DAYM Matbaası, s.28.
- MEB. (1995). Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, *Hizmet İçi Eğitim Merkezleri Yönetmeliği*, Ankara: MEB Basımevi,
- Milli Eğitim Temel Kanunu, (1973). (1739 S.K.), md. 43.
- Oğuzkan, F. (1998). *Öğretmenliğin Üç Yönü*, Ankara: Kadioğlu Mat.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler*, Ankara: Pegem A Yayınları.
- Özsoy, Y. (1987). *Türk Eğitim Sistemi ve Yönetimi*, Açıköğretim Fakültesi, Yayınları No.91.
- Pehlivan, İ. (1992). Emeklilik ve Stres, *Öğretmen Dünyası*, ss.21-22.

- Sümbül, M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri, *Eğitim Yönetimi*, Yıl, 2, sayı 4.
- Şişman, M. (1999:1). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taymaz, H. (1995). *Hizmet İçi Eğitim, Kavramlar, İlkeler ve Yöntemler*, Sevinç Matbaası.
- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, *Resmi Gazete*, 23810: 08 Eylül 1999.
- Varış, F.(1989). Milli Eğitimde Birkaç Kritik Sorun, *A.Ü.Eğitim Fak. Dergisi*, 22, 1, ss.5-6.
- Yağcı, E. (2003). Türkiye’de öğretmenlerin hizmet içi eğitimi uygulamaları, sorunları ve öneriler, *Eğitimde yansımalar:VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, ss.10-12.