



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YURTDIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN ÖĞRETMENLERİN  
YAŞADIKLARI SORUNLAR VE MESLEKİ GELİŞİMLERİNE  
ETKİSİ**

**Reha YALÇIN**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Neşe SONGÜR**

**YÜKSEK LİSANS  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**EKİM- 2019**



**YURTDIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI  
SORUNLAR VE MESLEKİ GELİŞİMLERİNE ETKİSİ**

**Reha YALÇIN**

**YÜKSEK LİSANS  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EKİM 2019**

Reha YALÇIN tarafından hazırlanan “Yurtdışında Görevlendirilen Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunlar ve Mesleki Gelişimlerine Etkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Amme İdaresi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Prof. Dr. Neşe SONGÜR

Kamu Yönetimi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

*Neşe Songür*

**Başkan :** Prof. Dr. Feyzi ULUĞ

Eğitim Bilimleri, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

*Feyzi Uluğ*

**Üye :** Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN

Kamu Yönetimi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

*Kamil Ufuk Bilgin*

Tez Savunma Tarihi: 18/10 /2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....  
*Figen Zaif*  
Prof. Dr. Figen ZAİF  
Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Reha YALÇIN  
18.10.2019

## TEŞEKKÜR

Çalıőmalarım boyunca, her zaman yanımda olan, bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, yardım ve katkılarını sunan, TODAİE'deki tez danışmanım, büyük desteğini gördüğüm çok değerli hocam Sayın Prof. Dr. Songül ALTINIŐIK'a; Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi'ne geçtikten sonra değerli katkılarını sunan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Neşe SONGÜR'e teşekkür ederim.

Araştırma verilerini elde etme konusunda görüşme isteğimi kabul eden ve değerli zamanlarını bana ayıran katılımcılara,

Çalıőmam sürecinde oyun oynamaya bile vakit ayıramadığım oğlum Özgür YALÇIN'a yaşamımın her döneminde olduğu gibi bu aşamada da yanımda olduklarını hissettiren, her türlü manevi desteklerini hiç eksik etmeyen sevgili eşim Halil İbrahim YALÇIN'a ve aileme teőekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

Yurtdışında Görevlendirilen Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunlar ve  
Mesleki Gelişimlerine Etkisi  
(Yüksek Lisans Tezi)

Reha YALÇIN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ekim 2019

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, yurtdışı öğretmenlik görevi ile görevlendirilen öğretmenlerin, yaşadıkları sorunları belirlemek ve bu sorunların çözümüne yönelik öneri getirmektir. Ayrıca öğretmenlerin yurtdışında buldukları hizmet süresi boyunca kazandıkları mesleki deneyimler hakkında bilgi edinmek ve edinilen bilgilerden yola çıkarak yurtdışı öğretmen görevlendirilmelerinin mesleki gelişime yönelik etkililiğinin daha fazla nasıl geliştirileceğine ilişkin çözüm önerileri geliştirmektir. Araştırma, nitel olarak tasarlanmıştır. Araştırmada çalışma grubu kartopu yöntemi ile oluşturulmuştur. Çalışma grubunu Milli Eğitim Bakanlığı'na yurtdışında Avrupa ülkelerine görevlendirilen ve çalışmayı kabul eden 23 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmelerde öğretmenlere yurtdışı görevlendirilmesinde yaşadıkları sorunlar ve yurtdışı deneyiminin mesleki gelişime yansımaları yönünde açık uçlu sorular sorulmuştur. Katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar içerik analizi tekniği ile kategorilere ayrılmış ve bu kategorilere katılımcıların katılma sıklıkları belirtilmiştir. Ayrıca araştırmada oluşturulan kategorilere göre betimsel analiz tekniği ile katılımcıların görüşlerine doğrudan yer verilmiştir. Araştırmada konu ile ilgili bilgi toplamak amaçlı doküman inceleme tekniği de kullanılmıştır. Araştırmada yurtdışı görevlendirmede katılımcılar barınma, dil, eğitim, yurtdışına uyum kaynaklı ve yurtdışı görevi dönüşü norm kadro ile ilgili sorun yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca araştırmada katılımcılar, yurtdışı görevi ile mesleki, sosyal ve kültürel açıdan farklı tecrübeler kazandıklarını belirtmişlerdir. Kazandıkları bu tecrübeler mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Bilim Kodu : 10213

Anahtar Kelimeler : Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı, öğretmenlikte mesleki gelişim, yurtdışına öğretmen görevlendirilmesi.

Sayfa Adedi : 133

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Neşe SONGÜR

The Problems of Teachers Assigned Abroad and Their Effects  
on Their Professional Development

(Master Thesis)

Reha YALÇIN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL FOR ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

October 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the problems experienced by the teachers who are assigned to teaching abroad and to make suggestions for the solution of these problems. In addition, to obtain information about the professional experiences gained during the service period of teachers abroad and to develop solutions for how to improve the effectiveness of the assignment of teachers abroad for professional development based on the information obtained. The research was designed qualitatively. The study group was formed by snowball method. The study group consists of 23 teachers who were assigned to European countries by the Ministry of National Education and accepted to work. Semi-structured interview form was used as data collection tool. During the interviews, open-ended questions were asked to the teachers about the problems they had in their assignment abroad and the reflection of the overseas experience on professional development. The responses of the participants to the questions were categorized by content analysis technique and the frequency of the participants' participation in these categories was indicated. In addition, descriptive analysis technique was used to express the opinions of the participants directly according to the categories formed in the research. Document analysis technique was also used to collect information about the subject. In the study, it was concluded that the participants experienced problems related to housing, language, education, adaptation to abroad and norm staff returning to their duties abroad. In addition, the participants stated that they gained different experiences in terms of occupational, social and cultural aspects. It is concluded that these experiences have positive effects on their professional development.

Science Code : 10213

Key Words : Ministry of National Education Abroad Organization, professional development in teaching, assignment of teachers abroad.

Page Number : 133

Supervisor : Prof. Dr. Neşe SONGÜR



# İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
1. GİRİŞ .....	1
2. PROBLEM DURUMU VE ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	5
2.1. Problem Durumu .....	5
2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler .....	6
2.1.2. Araştırmanın Önemi.....	6
2.1.3. Araştırmanın Sayıtları.....	7
2.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	7
2.1.5. Tanımlar .....	7
2.2. Araştırmanın Yöntemi.....	8
2.2.1. Araştırmanın Modeli .....	8
2.2.2. Çalışma Grubu .....	9
2.2.3. Veri Toplama Aracı.....	11
2.2.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Değerlendirilmesi .....	12
2.2.5. Verilerin Analizi.....	14
3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	17
3.1. Mesleki Gelişim .....	17
3.1.1. Mesleki Gelişim Tanımları .....	18
3.1.2. Mesleki Gelişimin Amaçları .....	18
3.1.3. Mesleki Gelişimin Yeri ve Süresi .....	20
3.1.4. Mesleki Gelişim Model ve Etkinlikleri.....	22
3.2. Öğretmenlik Mesleği Açısından Mesleki Gelişim.....	25

	<b>Sayfa</b>
3.2.1. Hizmet Öncesi Eğitim .....	27
3.2.2. Hizmet İçi Eğitim .....	28
3.3. Kamu Kurumlarında Yurtdışı Teşkilatlanması .....	36
3.4. Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu'nun Çalışma Esasları .....	39
3.5. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatlanması .....	40
3.6. Milli Eğitim Bakanlığı'nda Yurtdışı Görevlendirmelerdeki Uygulamalar .....	41
3.7. Milli Eğitim Bakanlığı'nda Yurtdışı Öğretmen Görevlendirmesi .....	44
3.7.1. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Yurtdışı Öğretmen Görevlendirmesinde İzlenen Süreç .....	47
3.7.2. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Yurtdışı Görevlendirme Yaptığı Ülke Grupları .....	56
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	59
4.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	59
4.1.1. Cinsiyet, Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olmaya İlişkin Bulgular.....	60
4.1.2. Eğitim Durumu, Görevi ve Hizmet Süresine İlişkin Bulgular.....	60
4.1.3. Yurtdışı Deneyimine İlişkin Bulgular .....	63
4.2. Katılımcıların Yurtdışı Görevine Başvurma Nedenleri .....	67
4.3. Katılımcıların Yurtdışına Gitmeden Önce Verilen Eğitime İlişkin Görüşleri ....	72
4.4. Katılımcıların Yaşadıkları Sorunlar .....	75
4.4.1. Cinsiyet Kaynaklı Sorunlar .....	75
4.4.2. Medeni Durum Kaynaklı Sorunlar.....	77
4.4.3. Aile Bireyleri Kaynaklı Sorunlar .....	78
4.4.4. Barınma Kaynaklı Sorunlar.....	81
4.4.5. Dil Kaynaklı Sorunlar .....	84
4.4.6. Eğitim Kaynaklı Sorunlar .....	87
4.4.7. Yurtdışına Uyum Kaynaklı Sorunlar .....	90
4.4.8. Türkiye'ye Geri Dönüş Sonrası Yaşanılan Sorunlar.....	94

	<b>Sayfa</b>
4.4.9. Farklı Diğer Konular Kaynaklı Sorunlar .....	96
4.5. Katılımcıların Buldukları Ülke Eğitim Sistemi ile Türk Eğitim Sistemi Hakkında Karşılaştırmalı Görüşleri .....	97
4.6. Katılımcıların Yurtdışı Öğretmenlik Görevinin Mesleki Gelişimlerine Yansımasına İlişkin Görüşleri.....	104
4.7. Katılımcıların Yurtdışı Deneyimlerinin Milli Eğitim Bakanlığı'nın Değerlendirme Durumuna İlişkin Görüşleri .....	111
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	115
KAYNAKÇA.....	123
EKLER.....	129
EK-1. Görüşme Formu.....	130
ÖZGEÇMİŞ .....	133

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 2.1. Katılımcıların esas branşı, yurtdışında bulunduğu yıl, ülke ve şehirler.....	10
Tablo 2.2. Araştırmanın alt problemleri ile görüşme formu sorularının ilişkilendirilmesi .....	12
Tablo 3.1. Milli Eğitim Bakanlığı teşkilat şeması .....	40
Tablo 3.2. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı yurtdışında bulunan okulların dağılımı ....	42
Tablo 3.3. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı yurtdışı eğitim ile ilgili genel müdürlüklerin görevlerinin karşılaştırılması.....	45
Tablo 3.4. Yurtdışı öğretmenlik başvurusu için öğretmen bilgi formu.....	48
Tablo 3.5. Mesleki yeterlilik sınav konuları ve puanları.....	49
Tablo 3.6. Temsil yeteneği sınav konuları ve puanları .....	50
Tablo 3.7. Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü 2016 yılı yurtdışı göreve uyum seminer konuları .....	51
Tablo 3.8. Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü 2017 yılı yurtdışı göreve uyum seminer konuları .....	52
Tablo 3.9. Öğretmenlerin ülkelere göre yurtdışı aylığı.....	54
Tablo 3.10. MEB yurtdışı temsilcilikleri ve okullarının bulunduğu ülkeler.....	57
Tablo 3.11. MEB yurtdışı öğretmenlik görevlendirme dağılımı .....	58
Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu dağılımı .....	60
Tablo 4.2. Katılımcıların eğitim durumu dağılımı .....	61
Tablo 4.3. Katılımcıların Türkiye'de görev (branş) dağılımı.....	62
Tablo 4.4. Katılımcıların hizmet süresi dağılımı.....	62
Tablo 4.5. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik öncesinde yurtdışında bulunma durumu dağılımı.....	63
Tablo 4.6. Katılımcıların yurtdışında görev yaptığı branş dağılımı.....	64
Tablo 4.7. Katılımcıların yurtdışında buldukları ülkeler dağılımı .....	65
Tablo 4.8. Katılımcıların yurtdışında buldukları yılların dağılımı.....	65

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 4.9. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik sonrası görev dağılımı.....	66
Tablo 4.10. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik öncesi ve sonrasındaki görev dağılımları .....	67
Tablo 4.11. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma nedenlerine ilişkin bulgular .....	68
Tablo 4.12. Yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma nedenlerine ilişkin katılımcı görüşleri .....	70
Tablo 4.13. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevine gitmeden önce verilen eğitime ilişkin bulgular .....	72
Tablo 4.14. Yurtdışı öğretmenlik görevine gitmeden önce verilen eğitime ilişkin katılımcı görüşleri .....	73
Tablo 4.15. Katılımcıların yurtdışı görevinde yaşadıkları sorunların dağılımı.....	75
Tablo 4.16. Katılımcıların cinsiyet ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular .....	76
Tablo 4.17. Cinsiyet ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.....	76
Tablo 4.18. Katılımcıların medeni durum ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular .....	77
Tablo 4.19. Medeni durum ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri....	77
Tablo 4.20. Katılımcıların aile bireyleri açısından yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular .....	78
Tablo 4.21. Aile bireyleri açısından yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri ...	79
Tablo 4.22. Katılımcıların barınma ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular .....	81
Tablo 4.23. Barınma ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri .....	82
Tablo 4.24. Katılımcıların dil ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.....	84
Tablo 4.25. Dil ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri .....	85
Tablo 4.26. Katılımcıların eğitim öğretim ile ilgili yaşanan sorunlara ilişkin bulgular .....	87
Tablo 4.27. Eğitim öğretim ile ilgili yaşanan sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.....	88
Tablo 4.28. Katılımcıların yurtdışına uyum ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular .....	90
Tablo 4.29. Yurtdışına uyum ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri	91

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 4.30. Katılımcıların Türkiye’deki görevlerine geri döndükten sonra uyum sürecinde yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.....	94
Tablo 4.31. Türkiye’deki görevlerine geri döndükten sonra uyum sürecinde yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.....	95
Tablo 4.32. Katılımcıların farklı konularda yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.....	96
Tablo 4.33. Farklı konularda yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri .....	96
Tablo 4.34. Katılımcıların yurtdışında buldukları ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sisteminin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular .....	98
Tablo 4.35. Yurtdışında buldukları ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sisteminin karşılaştırılmasına ilişkin katılımcı görüşleri .....	99
Tablo 4.36. Yurtdışı öğretmenliğin mesleki gelişme yönelik yansımalarına ilişkin bulgular .....	105
Tablo 4.37. Yurtdışı öğretmenliğin mesleki gelişme yönelik yansımalarına ilişkin katılımcı görüşleri .....	106
Tablo 4.38. Yurtdışı deneyimlerinin MEB’in değerlendirme durumuna ilişkin bulgular .....	111
Tablo 4.39. Yurtdışı deneyimlerinin MEB’in değerlendirme durumuna ilişkin katılımcı görüşleri .....	112

## 1. GİRİŞ

Kamu kurum ve kuruluşları, yurtdışında kamu hizmeti yapmak üzere yurtdışı teşkilatı kurarlar. Bununla ilgili (14.12.1983 tarih ve 18251 sayılı RG)'de yer alan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'deki hükümlere göre kamu kurum ve kuruluşları, kamu görevi veya belirli kamu hizmetlerini yapmak üzere kurulan devlet kuruluşları olduğu belirtilmektedir. Yurtdışı teşkilatı kurma yetkisi, kamu kurumlarının kuruluş mevzuatlarında belirtilir. Çeşitli bakanlıklarda kurulan yurtdışı teşkilatında görev almak üzere çalışan kamu personelinden, uzmanlık alanlarına giren konularda görev yapmak üzere "başmüsavirlik, müşavirlik, ataşelik" gibi unvanlarla yurtdışına sürekli personel görevlendirmeleri yapılır. Bu personel, büyükelçilik, elçilik, başkonsolosluk, konsolosluk ve daimi temsilciliklerde görev yapmak üzere görevlendirilir. Görevlendirmesi yapılan kamu personeli, Türkiye'nin dış temsilciliklerinde misyon şeflerine bağlı olarak görevlerine devam eder. Görevlendirilmesi yapılan kamu personeli, yurtdışında Türkiye'yi temsil eder. Bu nedenle Türkiye ile ilgili menfaatlerin korunması ve geliştirilmesine yönelik sorumlulukları bulunur. Dış temsilcilikler, buldukları ülkelerde Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin ve Cumhurbaşkanı'nın temsilcisi olup, Türkiye ile ilgili menfaatlerin korunması ve geliştirilmesinden birinci derecede sorumludur. Misyon şefleri ise, bu sorumluluğu yerine getirmek üzere, o ülkede bulunan kamu personelinin organizasyonunu yapmak, görev ve sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmekle görevlidir.

Türkiye'nin yurt dışında 173 ülke ile ilişkilerini sağlayan 133 büyükelçiliği, 76 başkonsolosluğu ve 10 daimi temsilciliği bulunmaktadır (İnternet: TC Dışişleri Bakanlığı). (13.01.2007 tarih ve 26402 sayılı RG)'de yer alan Yurtdışına Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelik'te belirtildiği gibi yurtdışındaki bu temsilciliklerde görev yapmak üzere çeşitli kurum ve kuruluşlardan personel görevlendirmesi yapılır. Bu kurum ve kuruluşlar güncel adları ile Türk Silahlı Kuvvetleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Diyanet İşleri Bakanlığı, Milli İstihbarat Teşkilatı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü ve Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı'dır. Adları belirtilen kamu kurumlarından yurt dışında sürekli görev yapmak üzere uzmanlık alanlarının ihtiyacına göre kamu personeli görevlendirmeleri yapılmaktadır. Görevlendirilmeleri yapılan ve farklı kurum ve kuruluşlar adına giden temsilcilerin yurtdışında bulunma amacına bağlı olarak, görev ve yetkileri birbirlerinden farklıdır. Bu

hizmetlerin ortak amacı ise (11.01.1983 tarihli ve 17925 sayılı RG)'de yer alan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışında Sürekli Görevlendireceği Personel Hakkında Yönetmelik'te belirtildiği gibi; "Yabancı Devletlerle bunların temsilcilikleri ve temsilcileriyle, milletlerarası kurullarla yapılan temaslarda ulusal çıkarların savunulması, korunması, koordine edilmesi ile her alanda gerek aynı misyonda ve gerek aynı ülkedeki diğer misyonlarda bulunan diğer tüm görevliler arasında koordineli bir çalışma yapılması ve görevi ile ilgili olarak bağlı olduğu Bakanlık veya kurumun, temel ve her türlü bilgi toplama ihtiyaçlarının karşılanması" şeklinde ifade edilmiştir. Bu nedenle yurtdışı görevinde bağlı bulunduğu kurum ve kuruluşun yurtdışı teşkilat görevlerinin amacını sağlayacak nitelikte ve yeterlilikte personel gönderilmesi beklenir. Yurtdışında görevlendirilen personel Türkiye'nin yurtdışındaki temsilciliğinde birinci dereceden sorumlu misyon şefine bağlı olarak görevine devam eder.

Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı teşkilatı, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının ve çocuklarının; öncelikle millî ve kültürel kimliklerini koruyucu, yaşadıkları toplumla uyum içinde olmalarını sağlayıcı ve eğitim düzeylerini yükseltici önlemler almak, buldukları ülkenin eğitim imkânlarından verimli bir şekilde yararlanmaları bakımından gerekli eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek, Türkiye'ye dönüşlerinde Türk eğitim sistemine uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri almak, yurtdışında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına yönelik verilen eğitim-öğretim faaliyetlerini izlemek ve değerlendirmek amacıyla yurtdışına personel görevlendirmesi yapmak amacıyla kurulmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 42 dış ülkede yurtdışı teşkilatı bulunmaktadır (İnternet: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Temsilciliklerimiz). (06.05.2014 tarihli 29051 sayılı RG)'de yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'nın Yurtdışı Teşkilatında Sürekli Göreve Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik'te belirttiği gibi Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı teşkilatı kadrolarına eğitim müşavirlerinin ve eğitim ataşelerinin yurtdışı sürekli görevlendirilmeleri yapılır. Eğitim müşaviri ve eğitim ataşelerinin aşağıda belirtilen görevleri vardır:

- a. Görev alanında bulunan okullar ile Türkiye Türkçesi Eğitim-Öğretim Merkezleri ve diğer eğitim kurumlarında görevli eğitim personeli için personel dosyası tutmak,
- b. Milli Eğitim Bakanlığı ile koordinasyonu sağlamak,
- c. Mevcut yönetici ve öğretmen sayılarını ve gelecek öğretim yılı için gerekli ihtiyacı ilgili makamlara zamanında bildirmek.



Yukarıdaki maddelerde belirtildiği gibi eğitim müşavirlerinin ve eğitim ataşelerinin verdiği bilgiler göre ve belirttikleri sayıda yurtdışına öğretmen görevlendirilmesi yapılır. Bu görevlendirmeler, Milli Eğitim Bakanlığı'nın de içerisinde yer aldığı Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca yapılmaktadır. Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu, bakanlıkların güncel adlarıyla, Dışişleri Bakanlığı'nın koordinatörlüğünde Hazine ve Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı yetkili temsilcilerinden oluşmaktadır. Komisyonun kurulma amacı; Türk kültürünün yurtdışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurtdışındaki Türk vatandaşları ve soydaşların kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dini konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacıyla yurtdışına görevlendirilecek personelin unvanı, sayısı, nitelikleri, seçimleri, görev yerleri ve süreleri, izinleri, yurtdışındaki görevlerinin sona erdirilmesi ve diğer hususlara ilişkin düzenlemeleri yapmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere yurtdışına personel gönderimi yapılmaktadır. Bu personel arasında yurtdışında görevlendirilecek öğretmenler de yer almaktadır.

TC Anayasa'nın 166. maddesine göre "Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk'tür" ibaresinden anlaşılacağı gibi yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının haklarına ve ihtiyaçlarına ilişkin kurulan çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına ait yurtdışı teşkilatları ile yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarına hizmet götürülmesi amaçlanmıştır. Ayrıca yurtdışı teşkilatlarının kurulma amaçları; Türkiye'yi yurtdışında temsil etmek, her kamu kurum ve kuruluşu adına giden personelin kendi ihtisas alanında yurtdışındaki faaliyetleri takip etmek, değerlendirmek ve ilgili ülkelerle işbirliği yapmaktır. Bu amaçları gerçekleştirmek için yurtdışına görevli olarak giden personelin, yurtdışında bulunma süresi boyunca kazandıkları deneyimler de hem Türkiye adına hem de kendi kişisel gelişimleri adına önemlidir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı teşkilatında sürekli görevle eğitim müşaviri ve eğitim ataşe görevlendirilmesi yapılmaktadır. Sürekli görevlendirmeler dışında Milli Eğitim Bakanlığı kadrolarındaki öğretmenler de yurtdışında öğretmen olarak görevlendirilmektedir. Bunlar, sürekli görevlendirme değildir. En az bir yıl süresince yurtdışına görevlendirilen bir öğretmen yurtdışı görevinde en fazla beş yıl süre ile kalabilmektedir. Beş yıl süresini tamamlayan öğretmen Türkiye'deki görevine dönüp en az iki yıl Türkiye'deki görevinde bulunduktan sonra ikinci ve son kez yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma hakkına sahiptir. Yurtdışı öğretmenlik görevi sabit olmayıp belli bir sistem içerisinde farklı öğretmenlerin de bu görevde bulunmalarına olanak

sağlanmaktadır. Bu nedenle öğretmenler açısından Türkiye dışında başka bir ülkenin eğitim sistemi içerisinde görev yapmanın öğretmenin mesleki gelişimine etki edeceği düşünülmektedir. Ayrıca yapılan araştırmada, görüşme yapılan katılımcılar yurtdışı görevlendirme sürecinde çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını belirtmektedir. Bu nedenle bu araştırmada yurtdışında görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunların neler olduğu ve görevlendirmenin mesleki gelişimlerine etkisinin nasıl olduğunu hakkında bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır.



## **2. PROBLEM DURUMU VE ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu ve araştırmanın yöntemi olmak üzere iki ana başlık ve bu ana başlıklara bağlı alt başlıklar yer almaktadır.

Problem durumu ana başlığı ile araştırmanın problemi, yapılan araştırmanın amacı ve amaç doğrultusunda alt amaçlar yer almaktadır. Araştırma genel olarak, katılımcıların yurtdışı görevine gitmeden önce, yurtdışı görevi süresince ve yurtdışı görevi sonrası olarak birbirini takip eden üç ana kategoriye ayrılmıştır. Yapılan görüşmelerden elde edilen verilerden yola çıkarak alt amaçlar belirlenmiştir. Bu bölümde, araştırmanın önemi üzerinde durulmuştur. Ayrıca araştırmanın sayıltı ve sınırlılıklarına da yer verilmiştir. Araştırmada belirlenen üç anahtar kelimenin tanımı problem durumu ana başlığı altında yapılmıştır.

### **2.1. Problem Durumu**

Kamu kurum ve kuruluşlarının yurtdışı teşkilatına, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin isteği ve yeterliliğine göre görevlendirmesi yapılmaktadır. Yurtdışında görevlendirilen kamu personeli, bulunduğu ülkede Türkiye'yi temsil etmekle yükümlüdür. Bu nedenle yurtdışı görevlendirilmeler için çeşitli şartlar aranmaktadır. Personelin yurtdışı görevi için aranan şartları sağlaması ve mesleği ile ilgili yeterliliğe sahip olması durumunda yurtdışı görevlendirilmesi yapılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından da yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının eğitim ihtiyacının karşılanmak amacıyla yurtdışına personel görevlendirilmesi yapılmaktadır. Yurtdışı öğretmenlik görev süresi en az bir yıl, en fazla ise beş yıl olarak sınırlandırılmıştır. Sınırlı sürede yapılan görevlendirilmeler ile birçok öğretmene yurtdışında görevlendirilme imkânından faydalanma olanağı verilmektedir.

Öğretmenlerin kişisel ve mesleki alanda sahip olduğu nitelikler, yurtdışı öğretmenlik görevlendirilmesinin yapılmasında önemlidir. Çünkü nitelikli öğretmenler, okullardaki eğitim etkinliklerinin kaliteli olmasında en büyük etkiye sahiptir. Ayrıca yukarıda da belirtildiği üzere yurtdışında Türkiye adına görev yapan bir öğretmenin konumu itibarıyla sahip olduğu kişisel ve mesleki nitelikler belirleyici olmaktadır. Bu nedenle yurtdışı görevlendirilmelerinde mesleki olarak göreve daha yetkin öğretmenler görev almaktadır. Bunların yurtdışı görevi süresince de mesleki ve kişisel yaşamlarında farklı deneyimler yaşayacak olmaları, mesleki gelişimlerine olumlu yönde etki edeceğini düşündürmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmada yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişime etkisi

üzerine katılımcıların görüşlerine başvurulmuştur. Ayrıca yapılan araştırmada farklı ülkelerde görev alan katılımcılardan elde edilen bilgilere göre yurtdışı görevlendirme sürecinde öğretmenlerin çeşitli sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın problem cümlesi: “Yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar nelerdir ve görevlendirilmenin mesleki gelişime etkisi nasıldır?” biçiminde ifade edilmiştir.

### **2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler**

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak yurtdışında görev yapan öğretmenlerin, yurtdışında yaşadıkları mesleki ve yönetsel sorunlar ile yurtdışı deneyiminin mesleki gelişimlerine etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu genel amaç çerçevesinde araştırmada yanıt aranan alt problemler şunlardır:

- a. Öğretmenlerin yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma nedenleri nelerdir?
- b. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yurtdışı öğretmenlik görevine gitmeden önce verilen eğitimlere ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?
- c. Yurtdışı öğretmenlik görevlendirilmesinde yaşanan sorunlar nelerdir?
- d. Öğretmenlerin yurtdışında buldukları ülkenin eğitim sistemi ile Türk Eğitim Sistemi arasındaki benzerlik ve farklılıklara ilişkin görüşleri nelerdir?
- e. Yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişimlerine yansımalarına ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?
- f. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı görevi dönüşü öğretmenlerin deneyimlerini değerlendirme durumuna ilişkin görüşleri nelerdir?

### **2.1.2. Araştırmanın Önemi**

Bu çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin, yurtdışı görevlendirilmelerde yaşadıkları sorunlar ve kazandıkları yurtdışı deneyimlerin, mesleki gelişimlerine yansımalarına yönelik konular ele alınmıştır.

Yurtdışı öğretmenlik görevi ile ilgili literatürde bir araştırma yer almaktadır. Bu araştırma, Eylül 2013 tarihinde Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapılan “Yurtdışında Görevlendirilen Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Öğretmenlerin Sorunları ve Çözüm Önerileri ( Almanya Örneği)” başlıklı yüksek lisans tezidir. Yapılan araştırmada yurtdışı öğretmenlik görevinde Almanya'ya giden öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ele alınmıştır. Araştırma, nicel olarak tasarlanmıştır. 157 öğretmenden oluşan çalışma grubundan elde edilen veriler sonucunda yurtdışı öğretmenlik sürecinde yaşanan sorunlar

beş kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler ise oryantasyon ve uyum sorunları, kurumsal sorunlar, eğitim ve öğretim sorunları, ulaşım ve barınmaya ilişkin sorunlar, ailevi sorunlardan oluşmaktadır. Yurtdışı öğretmenlik konulu benzer başka bir çalışmanın olmaması nedeniyle yapılan çalışma önem kazanmaktadır. Yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının eğitim ihtiyaçlarının karşılanması ve Türkiye ile olan bağın kuvvetlendirilmesi amacıyla yapılan yurtdışı öğretmen görevlendirmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'nca ödenek ayrılmaktadır. Yapılan bu faaliyetin istenilen amaca hizmet edip etmediği açısından bu araştırma önemlidir. Ayrıca yurtdışında yaşayan Türk vatandaşları, buldukları ülkede Türkiye'yi temsil etmektedirler. Bu vatandaşların iyi eğitim almış olmaları, Türkiye'nin yurtdışında temsili için önemlidir. Yurtdışı görevlendirme, farklı eğitim sistemleri içerisinde öğretmenlik görevinin yanı sıra Türkiye'yi ve Türk kültürünü de temsil etmek anlamına gelmektedir. Elde edilen bilgilerden yola çıkılarak yurtdışı görevlendirilmenin öğretmenlerin mesleki hayatlarında ne gibi katkılarının olduğu konusunda bilgi edinilecektir. Araştırma, Türkiye'deki eğitim-öğretim faaliyetleri ile öğretmenlerin yurtdışında bulunduğu okuldaki eğitim-öğretim faaliyetleri arasında karşılaştırma yapılarak, mesleki yaşamlarında ne gibi olumlu ya da olumsuz etkilerini yansıtması ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunması açısından önemlidir.

### **2.1.3. Araştırmanın Sayıltıları**

Araştırmada, yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ve görevlendirmenin mesleki gelişimlerine etkisine yönelik sorular istekli biçimde ve içtenlikle cevaplandırdıkları varsayılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen verilerin araştırmanın amacını sağlayacağı varsayılmıştır.

### **2.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma, Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak Türkiye'de herhangi bir branşta görev yapan öğretmenlerden, Avrupa ülkelerinde görevlendirilen ve yurtdışı görevlendirmesi sonrasında Türkiye'deki görevine geri dönen öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.

### **2.1.5. Tanımlar**

Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı teşkilatı: Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatı taşra teşkilatı ve yurtdışı teşkilatından oluşmaktadır. Yurtdışında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına yönelik verilen eğitim-öğretim faaliyetlerini izlemek ve değerlendirmek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı yurtdışı teşkilatı bulunmaktadır. Yurtdışı

teşkilatı, Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ve başkonsoloslukları nezdindeki eğitim müşavirlikleri ve eğitim ataşeliklerini ifade etmektedir.

Öğretmenlikte mesleki gelişim: Eğitim örgütü olan okulların daha kaliteli eğitim vermeleri ve öğrenci öğrenimlerinin artırılması, öğretmenler ile olmaktadır. Öğretmenin kendini geliştirebilecek fırsatlar oluşturulması öğretmenin mesleki gelişimini etkilemektedir. Mesleki gelişim, öğretmenin kapasitesini artırmak amaçlı yapılan faaliyetleri kapsamaktadır. Öğretmenin kendini güncel tutması ve hizmet verdiği neslin ihtiyaçlarının bilincinde olması, günün şartlarının ötesinde geleceğe dönük yenilikleri keşfetmeyi amaçlaması ve bu amaca yönelik faaliyetlerde bulunmasıyla mesleki gelişimine katkı sağlamış olur (İlğan, 2003).

Yurtdışına öğretmen görevlendirilmesi: Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı teşkilatında sürekli görev ile atanan eğitim müşaviri ve eğitim ataşelerinin görevlerinin arasında buldukları ülkede mevcut yönetici ve öğretmen sayılarını ve gelecek öğretim yılı için gerekli ihtiyacı ilgili makamlara bildirme görevi de bulunmaktadır. Bu görev kapsamında yurt dışında görevlendirilecek öğretmen sayıları eğitim müşaviri ve eğitim ataşesi tarafından Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirilmektedir. Yurtdışına görevlendirilecek öğretmenler ile ilgili düzenlemeleri Milli Eğitim Bakanlığı'nın yetkili temsilcilerinin katılımlarıyla oluşan Bakanlıklararası Ortak Kültür Kuruluşu tarafından istenen sayıda yurtdışına yönetici ve öğretmen görevlendirmesi yapılmaktadır. Yapılan görevlendirmeler ile Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurtdışındaki vatandaşlarımız ve soydaşlarımızın kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dinî konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacına ulaşılmak istenmektedir.

## **2.2. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın yöntemi ana başlığı altında, araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama aracının uygulanması ve değerlendirilmesi ve verilerin analizi başlıkları yer almaktadır.

### **2.2.1. Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma, yurtdışında görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunları belirlemek ve görevlendirmenin mesleki gelişimlerine etkisi hakkında bilgi edinmek amacıyla yurtdışı öğretmenlik görevini tamamladıktan sonra Türkiye'ye dönen öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak yapılan nitel bir çalışmadır. Araştırma yönteminin nitel olmasındaki amaç üzerinde çalışılan konu hakkında daha geniş bir bakış açısı elde

etmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017). Çünkü nitel araştırmalarda keşfedici bilimsel yöntem takip edilerek yapılan görüşmeler ile konu hakkında daha geniş bakış açısı geliştirmek ve ayrıntılı bilgi elde etmek amaçlanmaktadır. Yapılan çalışma, duruma ilişkin etkenler bütüncül bir yaklaşım ile araştırıldığı için, nitel araştırma desenlerinden durum çalışmasına örnektir. Yapılan araştırmada bir duruma ilişkin etkenler bütüncül bir yaklaşım ile araştırılmaktadır. Durum çalışması, sınırlı bir sistemin derinlemesine incelenmesi olarak tanımlanmaktadır (Merriam, 2013, s. 40). Durum çalışmasında araştırılacak şeyin sınırlı bir sistem olması gerekmektedir ve araştırılacak şeyin etrafını çitle çevirmek gerekmektedir. Araştırılan durum, sınırlı sistemin içerisinde daima gerçekleşen türde bir olgudur. Durum çalışmasında sınırlı bir sistem içerisinde pek çok kaynaktan ayrıntılı ve derinlemesine bilgiler toplanarak yapılan araştırma ile ilgili temaların raporlanması gerekmektedir.

Nitel araştırmalarda gözlem, görüşme, doküman analizi gibi nitel veri toplama araçları kullanılmaktadır. Araştırmada veri toplama amacıyla görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme, katılımcıların konuyla ilgili bakış açılarını, gözlemlerini, deneyimlerini, duygularını ve algılarını ortaya koyan bir yöntemdir (Yıldırım, Şimşek, 2016). Araştırmada, katılımcılara yurtdışında görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ve görevlendirmenin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine etkisi hakkında bilgi edinmek amacıyla sorular sorulmuştur. Bu sorular, araştırmanın alt problemleri ile ilişkili olarak, katılımcılar ile görüşme öncesinde hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer almaktadır. Katılımcılardan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorulara cevap aranmıştır. Bir öğretmenin yurtdışı görevlendirme süresi boyunca bulunduğu ülkedeki yaşantısında gösterdiği davranışlar, benimsediği kanı ya da görüşlerle tutumların öğrenilmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle kişilerin sözlü ve yazılı açıklamaları araştırmanın kaynağını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmada gerekli verilere ulaşabilmek için nitel araştırma yöntemi olan doküman inceleme yöntemi de kullanılmıştır. Doküman inceleme yöntem ile araştırması yapılan konu hakkında bilgi içeren yazılı kaynakların incelenmiştir (Yıldırım, Şimşek, 2016). Araştırmada, yurtdışı öğretmenlik görevi, mesleki gelişim ve öğretmen yeterliliklerine yönelik kaynaklardan faydalanılmıştır.

### **2.2.2. Çalışma Grubu**

Yurtdışında görev süresi dolduktan sonra Türkiye'ye dönen ve Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak görev yapmaya devam eden öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu özelliğe sahip öğretmenleri belirlemek amacıyla Milli Eğitim

Bakanlığı ile iletişime geçilmiş ancak kişisel bilgilerin gizliliği gerekçesiyle bilgi alınamamıştır. Bu nedenle yurtdışı öğretmenlik görevini tamamlayıp, Türkiye'deki görevine dönen öğretmenlerden oluşan çalışma grubu kartopu yöntemi ile oluşturulmuştur. Kartopu örneklem yönteminde; araştırmanın evreni içerisinde yer alan, araştırmacının ulaşabileceği ilk kişi belirlenmekte ve bu kişinin verdiği bilgiler ışığında sonraki kişiye ulaşılmaktadır. Böylece araştırmanın çalışma grubu tıpkı bir kartopu gibi büyüterek oluşturulmaktadır. Kartopu yöntemi ile ulaşılan 23 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin veriler Tablo 2.1'de yer almaktadır.

Katılımcı	Esas Branşı	Yurtdışında Bulunduğu Yıllar	Yurtdışında Bulunduğu Ülke -Şehir
Katılımcı 1	Okul Öncesi Öğretmeni	2011-2016	Romanya-Costanta/Medgidici
Katılımcı 2	Sınıf Öğretmeni	2009-2014	Almanya-Eppingen
Katılımcı 3	Sınıf Öğretmeni	2010-2015	Belçika-Gent
Katılımcı 4	Sınıf Öğretmeni	1999-2004	Almanya- Karlsruhe
Katılımcı 5	Fransızca Öğretmeni	1990-1994	Belçika-Brüksel
		1998-1999	Almanya-Münster
		2006-2010	Fransa- Paris
		2015-2016	İsviçre-Bern
Katılımcı 6	Almanca Öğretmeni	2007-2012	Almanya-Hannover
Katılımcı 7	Sınıf Öğretmeni	1994-1999	Almanya- Tuttlingen
Katılımcı 8	Sınıf Öğretmeni	2009-2014	Almanya- Hamburg ve Bad Oldesloe
Katılımcı 9	Sınıf Öğretmeni	2011-2016	Almanya- Hamburg
Katılımcı 10	Sınıf Öğretmeni	2012-2017	Almanya- Hamburg
Katılımcı 11	Sınıf Öğretmeni	1999-2004	Faransa Paris
Katılımcı 12	Sınıf Öğretmeni	2005-2010	Almanya- Karlsruhe
Katılımcı 13	Almanca Öğretmeni	2006-2011	Almanya-Stuttgart
		2014-2019	Almanya -Münih
Katılımcı 14	Sınıf Öğretmeni	1993-1998	Almanya- Roth
		2011-2016	Almanya- Weil am Rhein
Katılımcı 15	Sınıf Öğretmeni	2009-2014	Almanya- Hamburg
Katılımcı 16	Türkçe Öğretmeni	2009-2013	Belçika- Liege
Katılımcı 17	Sınıf Öğretmeni	2011-2016	Romanya-Costanta/Medgidici
Katılımcı 18	Sınıf Öğretmeni	2004-2009	Almanya- Kiel ve Münih
Katılımcı 19	Sınıf Öğretmeni	2010-2015	Belçika- Brüksel
Katılımcı 20	Sınıf Öğretmeni	2002-2007	Almanya- Karlsruhe
		2014-2019	Almanya-Nürnberg
Katılımcı 21	Türkçe Öğretmeni	2009-2014	Almanya-Berlin
Katılımcı 22	Almanca Öğretmeni	2009-2014	Almanya-Berlin
Katılımcı 23	Sınıf Öğretmeni	2009-2014	Almanya-Berlin

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 2.1. Katılımcıların esas branşı, yurtdışında bulunduğu yıl, ülke ve şehirler.



Tablo 2.1’de araştırmaya katılan katılımcılar görüşme sırasına göre sıralanmıştır. Öğretmenlerin Türkiye’de görev yaptıkları esas branşlarına tabloda yer verilmiştir. Ayrıca katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevinde buldukları yıl aralığı ile ülke adları ve buldukları şehirlere de Tablo 2.1’de yer almaktadır.

### **2.2.3. Veri Toplama Aracı**

Araştırmada katılımcıların deneyimlerine, tutumlarına, görüşlerine, şikâyetlerine, duygularına ve inançlarına ilişkin bilgi edinmede etkili bir yöntem olması nedeniyle görüşme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Görüşmenin yarı yapılandırılmış olması, araştırmacı açısından problem durumuna ilişkin görüşme yapma ve görüşme yapılacak kişiler ile belirli konuları keşfetme olanağı sağlamaktadır (Yıldırım, Şimşek, 2016).

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı “görüşme formu” ve “yarı yapılandırılmış görüşme formu” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait kişisel bilgileri içeren 16 soru yer almaktadır. Bu 16 soru kişisel bilgilerin yanı sıra ikinci bölümde yer alan soruları yorumlamaya yönelik alt bilgiler içermektedir. İkinci bölümde ise yurtdışında görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ve görevlendirmenin mesleki gelişimlerine etkisini belirlemeye yönelik altı temel soru bulunmaktadır. Soruları hazırlamada yurtdışı öğretmenlik sınavına hazırlanan öğretmene, yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunmuş öğretmene, lisansüstü eğitimini tamamlamış uzmana, kendi alanında uzman iki öğretim üyesinden konu ile ilgili görüş alınmıştır. Alınan görüşlere göre yurtdışı öğretmenlik görevlendirmesinin mesleki gelişime katkısını belirlemeye yönelik sorular oluşturulmuştur. Hazırlanan soruların anlaşılır ve açık bir dille ifade edilmiş olup olmadığına yönelik Türk dili uzmanının görüşüne başvurulmuştur. En son hazırlanan görüşme formu ile bir öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşme 45 dakika sürmüştür. Yapılan bu ön görüşmede herhangi bir sorun olmadığı görülmüştür. Elde edilen görüşme bilgilerinden yola çıkarak görüşmelerin 45 dakika süreceğine ait bilgi görüşme formu yönergesinde tahmini görüşme süresi olarak beyan edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular, araştırmanın sorularına cevap aramaya yönelik olmuştur. Tablo 2.2’de araştırmanın alt problemleri ile yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular ilişkilendirilmiştir.

	<b>Araştırmanın Alt problemleri</b>	<b>Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunda Yer Alan Sorular</b>
<b>Araştırmanın Problemi</b>	Yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar nedir ve görevlendirmenin mesleki gelişime etkisi nasıldır?	
<b>Araştırmanın Alt Problemleri</b>	Öğretmenlerin yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma amaçları nelerdir?	Yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma nedeniniz nedir?
	Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yurtdışı öğretmenlik görevine gitmeden önce verilen eğitimlere ilişkin öğretmenlerin görüşleri nelerdir?	Yurtdışı öğretmenlik görevine başlamadan önce aldığımız eğitimlere ilişkin görüşleriniz nelerdir?
	Yurtdışı görevlendirmesi yapılan öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar nelerdir?	Yurtdışına görevlendirilen öğretmenlere göre öğretmenlerin yurtdışında ya da Türkiye'ye geri döndükten sonra yaşadıkları sorunlar nelerdir?
	Yurtdışında buldukları ülkenin eğitim sistemi ile Türk Eğitim Sistemi arasındaki benzerlik ve farklılıklara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?	Yurtdışında bulunduğunuz ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sistemi arasındaki benzerlikler ve farklılıklar hakkında bilgi verir misiniz?
	Yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişimlerine yansımalarına ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?	Yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişime yönelik yansımaları nasıldır?
	Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı görevi dönüşü öğretmenlerin deneyimlerini değerlendirme durumuna ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?	Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı öğretmenlik görevi dönüşü öğretmenlerin yurtdışındaki deneyimlerini nasıl değerlendirmektedir?

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.2. Araştırmanın alt problemleri ile görüşme formu sorularının ilişkilendirilmesi.

Tablo 2.2' de görüldüğü gibi yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular araştırmanın problemi ve alt problemleri ile birebir örtüşmektedir. Katılımcılardan alınan görüşler konu ile ilgili soruların doğrudan yanıtını oluşturmaktadır.

#### **2.2.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Değerlendirilmesi**

Nitel araştırmalarda güvenilirlik, araştırmacı tarafından yapılan görüşmenin doğruluğu ile ilişkilidir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017). Araştırma yapılırken araştırmanın dış güvenilirliği ve iç güvenilirliğini artırıcı önlemler alınması gerekmektedir. Araştırmada veri kaynağı olan katılımcıların belirlenmesi ve açık bir şekilde tanımlanması, görüşmenin yapıldığı ortama ilişkin bilgilere yer verilmesi, veri toplama ve toplanan verilerin analiz yöntemleri ile ilgili ayrıntılı bilgilere yer verilmiş olması araştırmanın dış güvenilirliğini artırıcı önlemlere yer verildiğini göstermektedir. Araştırmada toplanan verilere herhangi bir yorum eklemeyen, betimsel yaklaşım ile

doğrudan sunulmuş olması ve katılımcıların da bu konuda teyidinin alınmış olması iç güvenilirliği artıran önlemler olarak görülmektedir (Yıldırım, Şimşek, 2016).

Yapılan nitel araştırmada sonuçların güvenilirliğini etkileyen yukarıda açıklanan faktörlere dikkat edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracının uygulanmasında aşağıda belirtilen süreç izlenmiştir:

- a. Araştırma için görüşme yapılacak ilk katılımcılar belirlenmiş ve iletişime geçilmiştir. Yapılacak görüşmenin amacı katılımcılara açık bir dille ifade edilmiştir. Görüşme süresinin yaklaşık olarak 45 dakika süreceği belirtilmiştir. Görüşmenin yeri ve zamanı planlanmıştır.
- b. Görüşme sırasında güven ortamı sağlamak amaçlı katılımcıların kişisel bilgilerinin saklı kalacağı bilgisi verilmiştir. Görüşme bireysel olarak yüz yüze, katılımcının çalıştığı kurumda gerçekleştirilmiştir.
- c. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan temel sorular ve bu temel sorularla ilişkili alt sorular katılımcılara sorulmuştur. Veriler, katılımcıların doğrudan ifadeleri ile not alınarak kaydedilmiştir.
- d. Katılımcının yurtdışı görevine gidip dönen tanıdıkları olup olmadıkları sorulmuştur. Sonra yönlendirmeler sonucunda diğer katılımcılara ulaşılmıştır.
- e. Yurtdışı görevinden dönen ve görevine Ankara ilinde devam eden 16 katılımcı ile yukarıda izlenen yol ile yüz yüze görüşme sağlanmıştır.
- f. Araştırmaya katılmayı kabul eden 5 katılımcı ise, Ankara ili dışında olmaları nedeniyle görüşmeler telefon ve internet ortamında yazılı ve sözlü iletişim ile gerçekleştirilmiştir.
- g. Araştırmaya katılmayı kabul eden 2 katılımcı ise, yurtdışı görevine ikinci kez gittikleri için halen yurtdışında bulunuyor olmaları nedeniyle yapılan görüşme telefon ve internet aracılığı ile olmuştur.
- h. Araştırma sorularına yönelik verilen cevapların benzeşmesi arttığında görüşmelere son verilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılar yurtdışı görevi ile ilgili bilgilerini paylaşmaktan memnuniyetlerini bildirmişlerdir. Araştırmanın sayılıtlarında belirtildiği gibi araştırmada katılımcıların konu hakkında verdiği bilgilerin güvenilir olduğu varsayılmaktadır. Nitel araştırmalarda verilerin toplanması ve yorumlanmasında araştırmacının beklenti ve düşüncelerinin sonuçlara yansımaları engelleyebilmek için verilerin yorumlanmasında kavramsal çerçeve dışına çıkılmamaya özen gösterilmiştir. Çünkü araştırmacının,

katılımcıların sorulara verdiği yanıtları tarafsız olarak yorumlaması ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

### **2.2.5. Verilerin Analizi**

Yapılan araştırmada nitel araştırma desenlerinden durum çalışması yapılmıştır. Durum çalışmasına göre çalışmanın özelliklerini çalışmanın analizi belirlemektedir. Çünkü araştırmanın analizini katılımcıların tecrübeleri oluşturacaktır (Merriam S. B., 2013). Araştırmada katılımcıların yurtdışı görevlendirme öncesi, yurtdışı görevi süresince ve yurtdışı görevlendirme görevi sonrasında yaşadıkları deneyimlere yönelik katılımcı görüşleri yer almaktadır. Verilerin analizinde, nitel veri analizi tekniklerinden içerik analizi ve betimsel analiz teknikleri kullanılmıştır. İçerik analizinde görüşme metninin içinde yer alan bilgilerin analizi yapıp verilmek istenen mesaja ulaşmaya yönelik yorumlamalar yapılmıştır. Katılımcılara yöneltilen sorular araştırmanın doğrudan alt problemlerini de oluşturmaktadır. Verilen yanıtlara göre alt problemler kategorilere ayrılmıştır. Ayrılan kategorilere göre katılımcıların belirlenen kategoriye göre katılma sıklıkları belirlenmiştir. Bu yorumlardan yola çıkarak sonuçlar elde edilmiştir. Betimsel analizde ise, katılımcı görüşlerinde doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlar belirlenen kategorilere göre doğrudan aktarılmıştır.

Araştırmanın alt problemlere göre belirlenen görüşme formunda yer alan soruların yanıtlarına göre içerik analizi tekniği ile 7 ana kategori oluşturulmuştur. Ayrıca 7 ana kategori de kendi içlerinde alt kategorilere ayrılmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun birinci kısmında yer alan 16 sorunun yanıtı ile araştırmaya katılan katılımcıların kişisel özellikleri hakkında bilgi edinilmiştir. Edinilen bilgiye göre katılımcılara ait kişisel özellikler gruplandırılmış ve bu özelliklere sahip katılımcı sıklıkları belirlenmiştir. Katılımcılara ait kişisel veriler; cinsiyet, medeni durum, ve çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, görevi, hizmet süresi, geçmişte yurtdışında bulunma durumu, yurtdışında görev yaptığı branş, yurtdışında bulunduğu yıl, ülke, şehir, yurtdışı öğretmenlik sonrası görevi olarak alt kategorilere ayrılmıştır.

Yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma nedeniniz nedir? Sorusuna verilen yanıtlara göre 9 alt kategori oluşturulmuş ve katılımcıların bu kategorilere katılma sıklıkları belirtilmiştir. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma nedeni; kendini mesleki olarak geliştirmek, yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarına yardımcı olmak, maddi gelirini artırmak, geçmişte yurtdışında yerleşik olarak yaşamış olmak, yeni

yerler görmek, yabancı dil bilgisini geliştirmek, Türkiye'yi yurtdışında temsil etmek, farklı bir ülkede yaşamak ve çocuklarının yurtdışında öğrenim görmesini sağlamak olarak oluşturulan kategorilere göre katılan katılımcı sayıları verilmiştir.

Yurtdışı öğretmenlik görevine başlamadan önce aldığımız eğitimlere ilişkin görüşleriniz nelerdir? Sorusuna verilen katılımcı yanıtlarına göre; verimsiz bir eğitim olması, faydalı fakat yetersiz olması, faydalı bir eğitim olması olarak 3 alt kategoriye ayrılmıştır. Bu kategorilere göre katılan katılımcı sayıları verilmiştir.

Yurtdışına görevlendirilen öğretmenlere göre öğretmenlerin yurtdışında ya da Türkiye'ye geri döndükten sonra yaşadıkları sorunlar nelerdir? Sorusuna verilen yanıtlar, katılımcıların kişisel özelliklerine göre yaşadıkları sorunlar şeklinde 9 kategoriye ayrılmıştır. Bunlar cinsiyet kaynaklı, medeni durum kaynaklı, aile bireyleri kaynaklı, barınma kaynaklı, dil kaynaklı, eğitim kaynaklı, yurtdışına uyum kaynaklı, Türkiye'ye geri dönüş sonrası ve bazı katılımcılar tarafından belirtilen farklı kaynaklı sorunlar olarak alt kategorilere ayrılmıştır.

Katılımcıların yurtdışında buldukları ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sistemini karşılaştırması iki ülkenin eğitim sisteminin benzerlikleri ve farklılıkları olarak 2 alt kategoriye ayrılarak incelenmiştir.

Yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişime yönelik yansımaları nasıldır? Sorusuna katılımcılardan gelen yanıtlara göre 16 alt kategori oluşturulmuştur. Bu alt kategoriler ise şunlardır: Ülkelerin eğitim sistemlerini kıyaslayarak eksik ve yanlışları ayırt etme, yurtdışında eğitim ortamında bulunma mesleki gelişime katkı sağladığını düşünme, yurtdışında farklı eğitim ortamında öğrenilenlerin Türkiye'deki öğretmenlik yaşamımda kullanma, öğretmenliğe olan bakış açısını değiştirme, genel kültürün değiştiğini düşünme, farklı bir ülkenin eğitim sistemini yakından gözlemleyebilme, mesleki olarak farklı deneyimler yaşama, sosyal aktivitelerin önemini fark etme, farklı eğitim yöntemlerini sınıf ortamında kullanmayı öğrenme, sabırlı ve hoşgörülü olmanın önemini fark etme, yurtdışı öğretmenlik görevi ile farklı bir kültürü ve toplumu tanıma, sınıf içi etkileşim yollarını kavrama, yabancı dil öğrenim ve öğretim bilgisini geliştirme, Türkiye'yi yurtdışında tanıtmaya fırsatı bulma, yurtdışı öğretmenlik mesleki gelişime katkı sağladığını düşünmeme, öğrenme ortamlarında kullanılan ders materyallerinin önemini fark etme. Oluşturulan bu kategorilere katılımcıların katılma sıklıkları belirtilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı öğretmenlik görevi dönüşü öğretmenlerin yurtdışındaki deneyimlerini nasıl değerlendirmektedir? Sorusuna verilen yanıtlara göre katılımcıların yurtdışı deneyimlerinin Milli Eğitim Bakanlığı'nın değerlendirme durumuna ilişkin görüşleri 2 alt kategoriye ayrılmıştır. Bunlar: Hiçbir çalışma yapılmayanlar ve yurtdışında okutulan ders kitaplarının oluşturulmasında görev alan şeklindedir.

Araştırmada içerik analiz tekniği ile kategoriler oluşturulmuş ve bu kategorilere katılan katılımcı sayıları verilmiştir. Böylelikle araştırma ile ilgili varılmak istenen sonuca yönelik adımlar atılmıştır. Araştırmada kullanılan diğer bir teknik ise betimsel analiz tekniği olmuştur. Bu tekniğe göre araştırmada oluşturulan kategorilere göre katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın problem durumu ve yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Problem durumu başlığı altında yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ve görevlendirmenin mesleki gelişime etkisi adlı araştırmanın amacı ve önemi hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmanın yönteminde ise yapılan araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırma ile ilgili kullanılan veri toplama aracı, toplanan verilerin uygulanması, analiz edilmesi ve değerlendirilmesi ile ilgili yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma, öğretmenlerin yurtdışı görevlendirilmesinin mesleki gelişimlerine etkisi hakkında bilgi edinmek amacıyla yapılmaktadır. Bu nedenle sonraki bölüm olan kavramsal çerçeve bölümünde ilk olarak öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişimin ne anlam ifade ettiği belirtilmektedir. Ayrıca bu bölümde yurtdışı öğretmen görevlendirmesi ile mesleki gelişim arasında ilişki kurulmaktadır.

Araştırmanın takip eden bu bölümünde; yurtdışı görevlendirmeler hakkında bilgi edinilebilmesi amacıyla, kamu kurumlarının yurtdışı teşkilatlanması ve yurtdışı teşkilatında görev alacak personelin görevlendirilmesini yapan Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu'nun çalışma esasları üzerinde durulmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı teşkilatı ve yurtdışı teşkilatında görev alacak öğretmenlerin yurtdışı görevlendirilmesinde izlenen süreç hakkında da bilgi verilmiştir.

### **3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Kavramsal çerçeve ana başlıklı bu bölümde, araştırma ile ilgili incelenen literatürden yola çıkarak konu ile ilgili ulaşılan bilgiler yer almaktadır.

Bu başlık altında, mesleki gelişim kavramı, öğretmenlik mesleği açısından mesleki gelişimi başlığı altında hizmet öncesi eğitim ve hizmet içi eğitim kavramları üzerinde durulmuş, Milli Eğitim Bakanlığı hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca mesleki gelişimin amacı, yeri, süresi, modelleri ve etkinlik örneklerine yer verilmiştir. Kamu kurumlarının yurtdışı teşkilatlanması, Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu'nun çalışma esasları, Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı teşkilatlanması, Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı görevlendirmelerdeki uygulamalar şeklinde başlıklar yer almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nda yurtdışı öğretmen görevlendirmesi başlığı altında Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı öğretmen görevlendirmesinde izlenen süreç, yurtdışı görevlendirecek öğretmenlerde aranan şartlar, yurtdışında görevlendirilecek personel seçim esasları, yurtdışı görev süresi, yurtdışında görevlendirilecek personele yapılacak ödemeler, Milli Eğitim Bakanlığı'na yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenin yükümlülükleri ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı görevlendirme yaptığı ülke grupları başlıkları yer almaktadır.

#### **3.1. Mesleki Gelişim**

Bilgi ve iletişimin birey ve toplumu derinden etkilediği bilgi çağında; öğrenme ihtiyacı sürekli olarak artmakta, edinilen becerilere yenilerini katma ihtiyacı ortaya çıkmakta bu da mesleki gelişimi önemli kılmaktadır. Geçmiş zamanlarda belirli bir mesleği seçen bireylerin yaşamları boyunca aynı işi aynı bilgi ile sürdürdükleri görülmektedir. Ancak günümüzde bu durumun mümkün olmadığı kabul gören bir görüştür. Çünkü mesleki bilgilerin bir kısmı zamanla geçerliliğini yitirirken diğer taraftan yeni bilgiler ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bir meslek sahibi olduktan sonra da eğitim sürecinde edinilen bilgilerin sürekli yenilenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. İnsanların, kurumların ve ülkelerin bu bilgilere ve bu değişime kayıtsız kalması mümkün değildir. Çünkü değişime ayak uyduramayan toplumların rekabet ortamında bulunabilmeleri imkânsızdır. Bu da mesleki gelişimin önemini artırmaktadır. Mesleki gelişim ile ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Araştırmada mesleki gelişimin ne olduğunu anlatan ve öğretmenlikte mesleki gelişimi ifade eden farklı tanımlar aşağıdaki başlıkta yer almaktadır.

### 3.1.1. Mesleki Gelişim Tanımları

Mesleki gelişim, personel eğitimi, kariyer planlama, insan kaynakları yönetimi kavramlarının etkileşimiyle ortaya çıkan iş görenin çalışma hayatı boyunca gelişimine yönelik etkinlikler ve faaliyetlerdir (Özgül, 2018).

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de mesleki gelişimin farklı tanımları ve amaçları vardır. Mesleki gelişim, bir öğretmenin hizmet öncesinden emekliliğine kadar olan sürede formal ve informal öğrenmelerinin tamamıdır. Öğretmenin kapasitesini artırmak amaçlı yapılan faaliyetleri kapsamaktadır. Bu bağlamda mesleki gelişim, öğretmenin, kendini güncel tutması ve hizmet verdiği neslin ihtiyaçlarının bilincinde olması ayrıca günün şartlarının ötesinde geleceğe dönük yenilikleri keşfetmeyi amaçlaması olarak tanımlanmaktadır (İlğan, 2013). Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi mesleki gelişim çağın şartlarını yakalayabilme adına sürekli devam eden, yenilikçi bir yaklaşımdır. Öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim faaliyetleri ile ulaşılmak istenen amaçlar aşağıdaki başlıkta yer almaktadır.

### 3.1.2. Mesleki Gelişimin Amaçları

Eğitimin amacı bireyi, yaşadığı topluma ve toplumun bağlı olduğu çağdaş dünyaya uyumlu bir üye haline getirmektir. Bunu gerçekleştirmek için de eğitim, bireyi çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmayı amaçlamaktadır. Başka bir ifadeyle bireyler, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunabilecek bir biçimde yetiştirilmelidir (Özkan, Arslantaş, 2013).

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 kişi öğretmendir. Bu nedenle iyi bir eğitim sisteminin yanında, nitelikli bir öğretmen kadrosunun olması da gerekmektedir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Öğretmen nitelikleri mesleki gelişim faaliyetleri ile gelişmektedir. Eğitim alanında gelişen yeni yaklaşımlar olan öğrenmeyi öğrenme, etkin öğrenme ve yaşam boyu öğrenme gibi kavramların kabul görmesi ile öğrenciye kazandırılması istenen niteliklerle birlikte öğretmenin rolü de değişmiştir. Öğretmen, artık bilgiye sahip olan ve bilgiyi aktaran kişi



olmak yerine öğrencinin öğrenmeyi öğrenmesinde yol gösterici rolü üstlenmiştir. Bu durumda öğretmenden beklenen; kendi öğretim alanı ile ilgili bilgileri çok iyi bilmesinin yanı sıra öğrencilerinin öğrenmelerini kolaylaştırıcı olması, etkili bir öğretici olması, grup çalışmalarını düzenlemesi, öğrencilerinin ilgisini çekme yeterlilikleri artık daha fazla olmasıdır. Öğretmenler, öğrencinin daha etkin olmasını sağlamak, problem çözme, araştırma, sorgulama, etkili iletişim, eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, analitik düşünme, yansıtıcı düşünme ve karar verme gibi becerileri kazandıracak öğrenme-öğretme etkinliklerini düzenlemek, etkinlikleri düzenlerken öğrencilerin psikolojik dengelerine, sosyal etkileşimlerine, cinsel ve kültürel eğilimlerini de dikkate almak zorundadırlar. Bu sıralananlar, öğretmenin artan sorumluluklarından yalnızca birkaçıdır (Karacaoğlu, 2008). Öğretmenlerin sahip oldukları sorumluluklarının yanı sıra artan sorumlulukları nedeniyle öğretmen yeterlilikleri de değişmektedir. Bu nedenle öğretmenin bilgi ve becerilerini geliştirmesi de hayati önem taşımaktadır. Nasıl sevgisiz eğitim olmaz ise güncelliği yakalamadan, çağın gerektirdiği donanıma sahip olmadan da verimli bir öğretmenlik icra edilemez. Bu nedenle öğretmenlik mesleğine katkı sağlamanın yolu kişisel gelişimi sağlamak, bilgi birikimlerini artırmaktır (Çam, 2016).

Öğretmenlerin niteliklerinin geliştirilmesine ilişkin yaklaşımlar ve uygulamaların temel nedeni dünyada yaşanan hızlı değişim ve bu değişime uyum sağlama sorumluluğu oluşturmaktadır (Yaylacı, 2013). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik yapılan faaliyetler ile öğrenci başarısını artırmak amaçlanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri sağlanarak öğrencilerin öğrenmelerini geliştirmek, ihtiyaçlarını en üst düzeyde karşılayacak bilgi, beceri ve tutumlara ilişkin öğrenmelerini çoğaltmak, öğrendiklerini kalıcı olmasını sağlamak hedeflenmektedir.

Mesleki gelişimin diğer amaçları ise şu şekilde sıralanabilir (Özer, 2008):

- a. Öğretmenlerin eğitim anlayışlarını yenilemek ve zenginleştirmek
- b. Öğretmenlerin öğretim yöntemleri ile teknolojilerini kullanma becerilerini geliştirmek
- c. Öğretmenlerin alan bilgilerini artırmak ve güncellemek
- d. Öğretmenlerin mesleki saygınlık ve doyumlarını artırmak
- e. Öğretmenlerin meslekte yükselmesine yardım etmek
- f. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun gelişimine katkıda bulunmalarına olanak sağlamak

Öğretmenlerin yukarıda belirtilen mesleki gelişim amaçlarına ulaşmaları için, bu amaçların belirttiği niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Mesleki gelişim,

öğretmenlerin gelişime açık olma niteliklerini geliştirmeye katkı sağlar. Öğretmenler, mesleki gelişim aracılığıyla değişime, gelişime ve öğrenmeye daha açık duruma gelirler.

Mesleki yaşam süresince yapılan tüm faaliyetler mesleki gelişime etki etmektedir. Bu nedenle mesleki gelişim faaliyetlerinin sınırlandırılması yapılamaz. Fakat mesleki gelişim ile ilgili faaliyetleri belirlerken Özer (2008)'in de aşağıdaki başlıkta belirttiği gibi yer ve süre olarak gruplandırılmaya gidilebilir.

### **3.1.3. Mesleki Gelişimin Yeri ve Süresi**

Mesleki gelişim etkinlikleri, özelliklerine göre yer ve süre olarak aşağıdaki gibi gruplandırılabilir (Özer, 2008).

Mesleki gelişimin yeri: Mesleki gelişim faaliyetlerinde yer sınırlandırılmasının olduğu söylenemez. Çünkü mesleki gelişim etkinlikleri çok değişik yerlerde gerçekleştirilebilir. Yine de mesleki gelişim faaliyetlerini yer olarak sınırlandırmaya gidersek, bunu mesleki gelişim ile ilgili faaliyetlerin formal ya da informal olmasına ve türüne; okul dışı mesleki gelişim faaliyetleri ve okul temelli mesleki gelişim faaliyetleri olarak gruplandırabiliriz.

- a. Okul dışı mesleki gelişim, hizmet içi programları içerisinde yer alan kurs, seminer, konferans gibi faaliyetleri kapsar. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul dışında üniversite, hizmet içi eğitim kurumu gibi mekanlarda gerçekleştirilir. Etkinliklere farklı okullarda görev yapan çok sayıda öğretmen katılır. Bakanlıktan, yerel yöneticilerden, üniversite öğretim üyelerinden ya da alan uzmanlarından gelen eğiticilerin önderliğinde yapılan faaliyetlerdir. Yurtdışı öğretmen görevlendirmesi ile öğretmenler Türkiye'deki eğitim kurumlarının dışında yurtdışında görev yaptıkları okullarda gözlemleri ve katıldıkları çalışmalar ile mesleki gelişimlerine katkı sağlamış olmaktadır.
- b. Okul temelli mesleki gelişim ise görev yapılan okul binası içerisinde, o okulda görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yapılan kurs, seminer, konferans gibi bilgilendirici etkinliklerin yanı sıra öğretmenlerin işbirliği içerisinde yaptıkları grup çalışması ile oluşturulan etkinlikler ile araştırma yapmak amaçlı yapılan etkinlikleri kapsar. Okul temelli mesleki gelişim faaliyetleri doğrudan okulda çalışan öğretmenlerin gereksinimlerine göre planlanılır. Bu etkinlikler için dışarıdan uzman çağrılacağı gibi okul yöneticileri ya da okulda görev yapan öğretmenler tarafından da gerçekleştirilebilir. Yurtdışı görevlendirme ile yurtdışında buldukları ülkenin

eğitim sistemi içerisinde görev yapan üretmenler, aynı eğitim kurumunda diğer meslektaşları ile işbirliği içerisinde görev yaparken karşılıklı olarak bilgi alış veriişinde bulunabilirler.

Mesleki gelişimin suresi: retmenlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi sadece üniversitede alınan bilgilerle sınırlı olmayıp hayat boyu devam eden, mesleğin seçiminden mesleğin sonuna kadar geçen bütüncül bir süreçtir. Bu nedenle, mesleki gelişim için ne kadar zaman yeterlidir, sorusunun kesin bir yanıtı yoktur. nkn mesleki gelişim, srekliлик özelliği taşır. Mesleki gelişim adına yapılacak etkinlikler tek bir seferde ya da belirli bir sürede gerçekleştirilemez; zaman gerektiren birçok etkinliği kapsar. Mesleki gelişim etkinliklerin suresinde, sıklık ve zamanlama önemlidir. nkn etkinliklerin türüne göre suresi ve mesleki gelişim faaliyetlerine ayrılan zaman da değişiklik gösterir. Mesleki gelişim etkinlerini suresine göre 3 gruba ayırabiliriz (zer,2008):

- a. Uzun süreli etkinlikler: Yüksek lisans programı, doktora programı, adaylık eğitimi programı, program geliştirme çalışması gibi uzun süre gerektiren mesleki gelişim etkinlikleridir. Yurtdışı görevlendirme de uzun süreli mesleki gelişim faaliyetleri arasında değerlendirilebilmektedir. nkn yurtdışı görev suresi en az 1 yıl olup en fazla 5 yıla kadar uzatılabilmektedir.
- b. Kısa süreli etkinlikler: Çalışma grupları, eylem araştırması, okul ziyareti, uygulama örnekleri gibi kısa süre gerektiren mesleki gelişim etkinlikleridir.
- c. Günlük etkinlikler: Kurs, alıştay, konferansa katılma, başka retmen gözlemi, mesleki okuma gibi gün içerisinde yapılabilecek mesleki gelişim etkinlikleridir.

Mesleki gelişim için yapılan faaliyetlerin verimli olması için doğru zamanların seçilmesi gerekmektedir. Okulda yapılacak eğitim üretimi aksatmadan, etkinliğin türü ve uzunluğuna göre, etkinliğe katılacak retmenlerin yükleri gz önünde bulundurularak planlanması gerekmektedir. Bu nedenle mesleki gelişim etkinlikleri için ayrılabilecek zamanlar şu şekilde sıralanabilir (Yavuz, 2018):

- a. Üretim yılında dönem öncesi ya da dönem sonrasında
- b. Hafta içi mesleki gelişime yönelik etkinliklere ayrılan zaman dilimlerinde
- c. Hafta içi günlerin başına ya da sonuna eklenen saatlerde
- d. Hafta sonu günlerinde
- e. Yaz aylarında
- f. Belirtilen zaman dilimleri arasında üretmenin kendi seçtikleri saatlerde

Yukarıda belirtilen zamanlarda öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine yer verilebilir. Böylelikle eğitim öğretim aksatılmayacak şekilde, öğretmenlerle işbirliği içerisinde, etkinliğe katılacak öğretmenlerin iş yükleri göz önünde bulundurularak mesleki gelişim faaliyetleri amacına uygun olarak yürütülmesi sağlanır.

Mesleki gelişim ile ilgili yapılabilecek birçok etkinlik bulunmaktadır. Bu etkinlik ve modellere aşağıda yer verilmektedir.

### **3.1.4. Mesleki Gelişim Model ve Etkinlikleri**

Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi adlı kitapta (Collinson ve Ono, 2001)'e göre öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlayacak etkinlikler, mesleki gelişim kavramının gelişmesiyle birlikte geliştirilmiş ve zenginleştirilmiştir. Mesleki gelişim adına yapılan etkinliklerde öğretmenlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurulmaktadır. Bu etkinliklere öğretmenlerin aktif olarak görev almaları sağlanmakta ve öğretmenlerin kendi sınıfının dışına çıkarak, bakış açısını genişletilmesi hedeflenmektedir. Böylelikle öğretmenler arasında bilgi ve becerinin paylaşılmasına olanak vererek, işbirliği ve sürekli etkileşim ile bilginin paylaşılması sağlanmaktadır. Mesleki gelişim için yapılan bu etkinliklere öğretmen, edilgen dinleyici olarak katılmak yerine, etkin katılımcı olarak katılmaktadır. Yurtdışı öğretmenlik görevi de öğretmenlerin mesleki yaşamlarında aktif olarak katıldıkları yeni bir tecrübe olması nedeniyle mesleki bakış açısının genişletmektedir. Sparks ve Loucks-Horsley (1989)'a göre mesleki gelişim modelleri beş başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; bireysel güdümlü mesleki gelişim modeli, gözlem ve değerlendirme modeli, program geliştirme sürecine katılım modeli, araştırma modeli ve eğitim modelidir (Özer, 2008).

*Bireysel güdümlü mesleki gelişim modeli:* Hizmet içi eğitim, kurumsal düzeyde öğretmenlere dönük bazı eğitim programları yoluyla olabileceği gibi bireysel yönden de öğretmenin kendi çaba ve gayretleriyle de olabilir. Bireysel güdümlü mesleki gelişim modeli, öğretmenin kendi belirlediği mesleki sorununu, kendi belirlediği bir etkinlikle çözme süreci olarak tanımlanabilir. Bu model için öğretmen bireysel olarak önce amacını belirler. Amaca uygun plan yapar ve bu planı uygular. Bireysel güdümlü mesleki gelişim modeli kapsamında şu etkinlikler yapılabilir (Özer, 2008):

- a. Mesleki okuma etkinlikleri
- b. Sınıf içi deneme etkinlikleri
- c. Mesleki toplantılara katılma etkinlikleri

- d. Mesleki konuşma ve tartışma etkinlikleri
- e. Yeni öğretim teknikleri kullanma etkinlikleri
- f. Mesleki günlük tutma etkinliği
- g. Mesleki web siteleri oluşturma ve kullanma etkinlikleri
- h. Lisansüstü eğitim yapma
- i. Üniversite ile işbirliği kurma

Bireysel isteklere göre yapılan mesleki gelişim etkinliklerinden biri de öğretmenin yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunmak istemesidir. Çünkü yurtdışı öğretmenlik görevi zorunlu bir görev değildir. Öğretmenin bireysel isteği üzerine başvurduğu bir görevdir.

Gözlem ve değerlendirme modeli: Öğretmenlerin sınıftaki uygulamaları ya da performansları ile kendi meslektaşları tarafından gözlenmesi sonucu yapılan değerlendirmedir. Gözlem ve değerlendirme modeli kapsamında şu etkinlikler yapılabilir (Özer, 2008):

- a. Uygulama öğretmenliği yapma
- b. Başka öğretmen gözlemi yapma
- c. Okul ziyareti yapma
- d. Görüntülü -kaydedilmiş öğretmen öğretimi inceleme
- e. Meslektaş değerlendirmesi yapma
- f. Meslektaş eğitimi yapma
- g. Gölge öğretmen olma
- h. Öğrenci değerlendirmelerini kullanma
- i. Müze/ galeri ziyareti yapma

Yurtdışı öğretmenlik görevinde öğretmenler farklı bir ülkenin eğitim sistemi içerisinde görev yapan meslektaşlarını gözleme fırsatı bulabilmektedir. Ayrıca yurtdışı görevinde bulunan öğretmenler, yurtdışında görev aldığı ülkelerin eğitim sistemini ve okulların işleyişini yakından gözleyebilmektedirler.

Program geliştirme sürecine katılım modeli: Okuldaki eğitim niteliğini artırmak amaçlı yapılan programlarda sorun olarak belirlenen ya da geliştirme gereksinimi duyulan konular projelendirilir. Öğretmenlerin belirlenen proje ile ilgili etkinliklerde görev alması, gerekli bilgi ve becerileri kazanmalarını sağlayıcı modeldir. Program geliştirme sürecine katılım modeli kapsamında şu etkinlikler yapılabilir(Özer, 2008):

- a. Yeni uygulama denemesi yapma

- b. Öğretim gereci hazırlama
- c. Gereksinme belirleme çalışması yapma
- d. Program denemesi yapma
- e. Çalıştayda görev alma
- f. Mesleki toplantıda sunum yapma
- g. Program değerlendirme çalışması yapma
- h. Sorun çözme grupları oluşturma

Araştırma modeli: Öğretmenlerin öğretim ile ilgili sorunları ya da konuları belirlemesi, onunla ilgili veri toplaması, verileri yorumlayarak sonuca ulaşması ve uygulaması sürecidir. Araştırma modeli kapsamında şu etkinlikler yapılabilir(Özer, 2008):

- a. Araştırma projesi hazırlama
- b. “İnformal” sınıf araştırması yapma
- c. Çalışma grupları oluşturma
- d. Ürün dosyası oluşturma
- e. Uygulama örnek olayları inceleme
- f. Eylem araştırması yapma
- g. Lisansüstü eğitim ödevleri hazırlama
- h. Uygulama değerlendirme çalışmaları yapma

Eğitim modeli: Öğretmenlerin bir uzman tarafından gerçekleştirilen öğretime katılarak bilgi ve beceri kazanmasını sağlayıcı modeldir. Eğitim modeli kapsamında şu etkinlikler yapılabilir(Özer, 2008):

- a. Kurslar
- b. Çalıştaylar
- c. Konferanslar

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik yukarıda listelenen etkinliklerin birçoğu uygulamaya konulabilir. Bu etkinlikler formal ya da informal olabildiği gibi bireysel ve grup olarak da düzenlenebilir.

Yurtdışı öğretmenlik görevinde yukarıda belirtilen mesleki gelişim etkinliklerinin birçoğu uygulanmaya konulabilir. Bireysel isteğe bağlı bir görev olan yurtdışı öğretmenlik görevi ile öğretmenler farklı ülkelerdeki eğitim sisteminin içerisinde görev alarak, yapılan uygulamaları yakından gözlemleyebilirler.

### 3.2. Öğretmenlik Mesleği Açısından Mesleki Gelişim

Eğitim sistemi, devletçe kurulan, ülke düzeyinde yayılan eğitim örgütleri ve okulların bütününden oluşan, ulusun tüm üyelerinin eğitim gereksinimlerini karşılamak, eğitim haklarını gerçekleştirmek ve devletin eğitimden beklediği yararları sağlamak amaçlı yapılan faaliyetlerin tümüdür( Başaran ve Çınkır, 2013, s.75). Öğretmen, eğitim sisteminin en temel ve en önemli ögesini oluşturur. Bu nedenle iyi eğitim ve öğretim için iyi bir öğretmene ihtiyaç duyulur. Bayarak (2001), iyi öğretmenin özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamaktadır:

- a. Eğitim öğretimde başarıdan zevk alır.
- b. Stres dolu okul ortamına karşı dayanıklıdır.
- c. Hem okul içinde hem de okul dışında başkalarıyla iletişim kurabilir.
- d. Eğitim ile ilgili sorunları çözer.
- e. Öğrencilere ve anne, babalarına önerilerde bulunabilir.
- f. Sorumluluk sahibidir.
- g. Tutarlı davranışlar sergiler.
- h. Eleştirel düşünmeyi destekler.
- i. İşbirliğine dayalı eğitimi destekler.
- j. Mesleğinde kendini mükemmel yapma amacı taşır.

Yukarıda belirtilen öğretimde bulunması gereken özelliklerin yanı sıra öğretmenlerin, toplumunun ihtiyaçları doğrultusunda; araştıran, sorgulayan, problem çözebilen, kritik düşünebilen, öğrenmeyi öğrenen, bilgiyi üretebilen, yaratıcı, esnek, teknolojiden faydalanabilen, düşüncelerini kolayca ifade edebilen öğretmen yeterliklerine de sahip olması gerekmektedir.

Öğretmenlik uzmanlık gerektiren bir meslektir. Bu nedenle öğretmenlik mesleğini yapabilmek için bir takım yeterliliklere sahip olunması gerekir. Türk Dil Kurumu 'yeterliği', bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi olarak tanımlanmaktadır. Öğretmen yeterlilikleri ifadesi, öğretmenlerin bilgi, beceri, tutum, değer, davranış gibi yönlerden öngörülen özelliklerin bütününe ifade eder (Şişman, 2009). Öğretmenlik mesleğinin yeterlik alanı ise öğretmenin, mesleğini yerine getireceği hizmet alanı ile ilgili gereken bilgi ve beceriyi kazanmasıdır. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi ve becerinin kazanılması, öğretmen yetiştirme programlarında, hizmet öncesinde kazanılması gereken genel kültür bilgisi, alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisi ile mümkündür (Gündoğdu, Aytaçlı, Aydoğan ve Yıldırım, 2015). Alan bilgisi, öğretmen yetiştirme programlarında

öğretmen adayının görev yapacağı alanla ilgili uzmanlık bilgisine sahip olmasıdır. Öğretmenlik meslek bilgisi ise öğretmenin bildiklerini nasıl öğreteceğini bilmesi anlamına gelir. Öğretmende aranan mesleki nitelikler ise; öğretim sürecini planlaması, öğretim süresini etkili kullanarak öğretime çeşitlilik getirmesi, öğretim sürecine öğrenci katılımını sağlaması ve sınıf ortamında öğrenci gelişimini izlemesi olarak sıralanabilmektedir. Öğretmenlerin sahip olmaları gereken alan bilgisi ve meslekle ilgili bilgi ve becerileri yanında bazı alanlarda da ek bilgilere gereksinimleri olmaktadır. Öğretmen adaylarının geniş bir dünya görüşüne ve genel kültüre sahip olmaları beklenmektedir. Öğretmenden 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 düşünebilmesidir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Öğretmende bulunan bu yeterlilikler öğretmenlik mesleğinin niteliklerini de doğrudan etkilemektedir. Eğitim örgütü olan okulların daha kaliteli eğitim verebilmeleri, öğrenci öğrenimlerini artırılması öğretmenler ile olmaktadır. Öğrencilerden beklentilerin artması öğretmenlerden de beklentilerin artmasını beraberinde getirmektedir. Çünkü iyi bir öğrenciye sahip olabilmek için iyi bir öğretmene ihtiyaç vardır (Seferoğlu, 2004, s. 40). Bu nedenle öğretmenin mesleki yönden gelişimi önemlidir. Öğretmenin gelişmesinde asıl amaç öğretmenin etkili öğretmen olmasını sağlamak ve öğrencinin öğrenmesini artırmaktır (İlğan,2013).

Etkili öğretmen, hem birlikte olduğu öğretmen grubuna karşı hem de öğrencilerine karşı sorumlulukları olan ve öğrencilerinin duygu ve gereksinimleriyle ilgilenmeye çalışan ve insanları doğru anlama yönünde çaba gösteren bir eğitim çalışanıdır. Mesleğinin gereklerine göre yetişme, sürekli kendini geliştirme isteğinde bulunma, işini sevme, öğrenciyi merkeze alma, bu yöndeki amaçlarını açıkça belirleme ve buna ulaşmanın ısrarlı çabası içinde bulunma, etkili öğretmenin nitelikleri olarak belirtilebilir (Can, 2004). Öğretmenlerin bilimsel ve akademik bakımdan kendilerini geliştirmeleri etkili öğretim için gerekli olmakla beraber yeterli değildir. Çünkü öğretmenler öğretecekleri konu ile ilgili ne kadar çok bilgiye sahip olurlarsa olsunlar öğrencilerine aktaramadıkları takdirde mesleklerinde başarılı olamazlar. Bu sebeple, eğitim sistemi içerisinde görev alacak öğretmenlerin, gerek hizmet öncesinde, gerekse hizmet içinde, iyi bir biçimde yetiştirilmeleri, eğitim hizmetlerinin kalitesi yönünden önem taşımaktadır (Şahin Taşkın, Hacıömeroğlu, 2010).



Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve nitelik kazandırılmasında iki temel etken önemli yer tutar. Bunlardan birincisi, öğretmen olmayı amaçlayan öğretmen adaylarının eğitimlerinin başında, öğretmenlik mesleğine başlamadan önce almış olduğu hizmet öncesi eğitim, diğeri ise öğretmenlik mesleğini gerçekleştirirken aldığı hizmet içi eğitimidir. Öğretmenlik mesleğindeki gelişim açısından hem hizmet öncesi eğitim hem de hizmet içi eğitim birbirini bütünleyen önemli eğitimlerdir. Öğretmenin hizmet öncesi dönemde mesleğe hazırlanması kadar, hizmet içi eğitimi ve gelişen teknolojiye uyumunun sağlanması da önem taşımaktadır. Çünkü değişen toplumsal yapı ve eğilimler öğretmenden beklentileri de etkilemekte böylece öğretmenler, yeni beklentilerin gerektirdiği rolleri yerine getirebilmek için sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumların değişim dinamiklerine uygun şekilde zenginleştirilmesi gerekmektedir (Budak, Demirel, kış 2003). Öğretmenlik mesleğinin tercihi ile başlayan hizmet öncesi eğitim ve öğretmenlik mesleği süresince katılınan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin mesleki gelişime etkisi hakkında aşağıda bilgi verilmektedir.

### **3.2.1. Hizmet Öncesi Eğitim**

Öğretmenlik, Millî Eğitim Temel Kanunu'nda şöyle tanımlanmıştır: “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Millî Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlü olan, öğretmenlik için yeterli genel kültüre, özel alan bilgisine ve pedagojik formasyona sahip, en az dört yıllık yüksekokul mezunu olup, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevini yapan kişidir”. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan öğretmenlik tanımına göre bir öğretmende bulunması gereken özellikler alan bilgisi, genel kültür ve öğretmenlik meslek bilgisidir.

Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitiminde genel bilgi, alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisi olmak üzere üç temel boyut söz konusudur. Genel bilgi, genel kültüre yönelik bilgi ve yetenekleri geliştirmeyi amaçlar. Alan bilgisi, öğretimin yapılacağı alanın gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve değerleri kazandırmayı amaçlar. Öğretmenlik meslek bilgisi ise, öğretmenlik mesleğine özel davranışları kazandırmayı amaçlar. Öğretmen adayı, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği davranışları kazanarak, öğretiminde görevli olduğu alanın eğitsel sürecine katkıda bulunabilir (Recepoglu, 2013). Çünkü eğitim sisteminin en önemli unsuru öğretmendir. Eğitim sisteminin başarısı onu yürütecek olan öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Bu nedenle bugün "davranış mühendisi" olarak adlandırılan öğretmenin kaliteli bir şekilde yetiştirilmesi gerekmektedir. (Genç, yaz 2000).

Öğrencilerin öğrenmelerinin ve okulların nasıl geliştirilebileceğine ilişkin kararlar alırken öğretmenlerin niteliğini göz ardı etmek mümkün değildir. Öğretmen adaylarının hizmet öncesi aldıkları eğitimler, hizmet sırasında yeterli olacak bilgi ve donanımda olması gerekmektedir (Işık, Çıltaş ve Baş,2010). Öğretmen yetiştirme programlarının hedeflediği öğretmenin; kültürlü, mesleğinde ve alanında bilgili, ayrıca öğrencilerde istenilen davranış değişikli kazandırabilecek nitelikte ve yeterlilikte olması gerekmektedir (Özyürek, Bahar 2008). Çünkü öğretmen yeterliliklerinin düzeyi öğrencinin öğrenmesini etkileyecektir. Öğretmen ne kadar yeterli olursa, öğrenci öğrenmeleri ve öğrenmelerin kalıcılığı da o kadar artacaktır (Karacaoğlu, 2008).

### **3.2.2. Hizmet İçi Eğitim**

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 (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Eğitim alanında yapılan değişimleri uygulamaya geçiren öğretmenlerin, yapılan bu değişimlere yönelik ihtiyaçları doğrultusunda mesleki gelişimleri desteklenmesi gerekir. Çünkü eğitim alanındaki değişimin gerçekleştirilmesini sağlayıcıların en başında öğretmenler gelmektedir. Bu da öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik çalışmalarla gerçekleştirilebilmektedir. Öğretmenler için mesleki gelişim kavramı, hizmet içi eğitim kavramı ile özdeşleştirilebilir. Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin meslek yaşantıları içinde performans ve verimliliklerini artırmak için mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye dönük her türlü eğitsel etkinlikleri kapsamaktadır. Kişinin hizmete girerken ya da girdikten sonra, hizmetin çeşitli safhalarında “mesleki” yönden yetiştirilmesi anlamındadır. Kısacası hizmet içi eğitime “yetiştirme” de denilmektedir.

#### **3.2.2.1. Hizmet içi eğitimin amacı**

Hizmet içi eğitim, çalışanların görevlerine ilk başladığı günden emekli oluncaya kadar geçen sürelerde etkinliklerini arttırmak, değişme ve gelişmelere ayak uydurmaları ve yeni bilgiler öğrenip daha üst görevlere hazır olmaları için gerçekleştirilmektedir (Arslan, 2015).

Öğretmenlik mesleği açısından hizmet içi eğitim üç temel amaç etrafında şekillenmektedir. Bunlar;

- a. Nitelikli eğitim öğretim ortamları hazırlayabilmek için öğretmenlere gerekli alan bilgisi ve yeteneğin kazandırılması,
- b. Kariyer planlaması için destek sağlanması,
- c. Mesleki doyum ve mesleki çalışma ortamına uyumun sağlanmasıdır (Özgül, 2018).

### **3.2.2.2. Hizmet içi eğitimin yararları**

Hizmet içi eğitimin hem kuruma hem de kurumda çalışanlara yararı çok büyüktür. Hizmet içi eğitim ile kurum çalışanlarının mesleki gelişimlerine katkı sağlanmış olunur. Kurum çalışanının gelişimi ise kurum adına önemli gelişimlere neden olur. Kurumdaki verimlilik artar, kusurlu olan işler azalır. Kurumdaki değişimler ve yenilikler artar. Kurumda iletişim ve iş birliği güçlenir. Personelin şikâyetleri azalır.

### **3.2.2.3. Hizmet içi eğitimin gerekliliği**

Toplumların yapısı ve bireyler zaman içerisinde çeşitli nedenlerle değişim göstermektedir. Değişimin hızı ve etkisine bağlı olarak yenilenme gereksinimleri ve farklı bireysel ihtiyaçlar ön plana çıkmaktadır. Günümüzde var olan çağdaş eğitim anlayışında eğitimin merkezinde öğrenci yer alır. Öğrenciyi değerli gören bu eğitim anlayışına göre öğrencinin duygu, düşünce ve değerleri ile bir bütün olarak gelişmesi amaçlanır. Öğrencinin bu gelişiminden sorumlu olan kişi ise öğretmendir (Özabacı, Acat, bahar 2005). Öğretmenler eğitim öğretim etkinliklerinin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesine kadar olan her kademedeki önemli bir role sahiptir. Ayrıca öğretmenlerin görevleri arasında öğrencilerin gereksinimlerini ön planda tutarak, zaman, mekân ve materyal gibi değişkenleri ideal şekilde kullanılması da yer almaktadır (Gündoğdu, Aytacı, Aydoğan ve Yıldırım, 2015). Bu nedenle bir öğretmenin sahip olması gereken bilgi ve beceriler oldukça çoktur. Hizmet öncesi eğitimde kazanılan bilgi, beceri ve tutumların, öğretmenlik mesleğini sergileyebilmek için değişim ve yeniliklerle uyum içerisinde olması gerekmektedir. Bunun için de mesleki gelişim önemli olmaktadır. Çünkü öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini sürdürdüğü sürece mesleki yeterliliklerini sağlayan, çağın getirdiği değişim ve gelişimi takip eden ve mesleki yeterliliklerinin sürekliliğini sağlayan destek ve önlemlere gerek duymaktadır.

Öğretmenlik mesleği açısından hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenler şu şekilde sıralanabilir (Yavuz, 2018):

- a. Toplumsal yapıdaki değişimin getirdiği yenilenme ihtiyacı,
- b. Teknolojik ve bilimsel gelişmelerin eğitim öğretim ortamlarında kullanımı,
- c. Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimde edinemediği yeterlikler,
- d. Hizmet öncesi eğitimin güncel değişimler karşısında yetersizliği,
- e. Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması,
- f. Kurum içi etkileşimin artırılması,
- g. Mesleki doyumu sağlanması,
- h. Öğretmenlerin kişisel gelişimine yardımcı olma,
- i. Mesleki kariyer planlamaya yardımcı olma.

Ayrıca günümüzde temel kaynak olarak bilginin kullanıldığı bilgi toplumunun ön plana çıkardığı yaşam boyu öğrenme ilkesi hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır. Bilgi toplumundaki hızlı değişim, uzmanlaşmaya dayalı mesleki eğilim, eğitimin belirli bir süreçle sınırlandırılmasına izin vermemektedir. Bireylerin sürekli öğrenme ve gelişme gereksinimleri bulunmaktadır. Bu bağlamda bireyler, yaşamları süresince yeni bilgi ve beceriler kazanmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle yaşam boyu öğrenme toplumların en temel varlığı olan insan kaynağının niteliğinin artmasında önemli bir araç olarak ortaya çıkmaktadır.

Yaşam boyu öğrenme, bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla yaşam süresinde katıldığı tüm öğrenme faaliyetleridir. Yaşam boyu öğrenme; "bireylerin ilgi alanlarını tespit ederek, bilgi-beceri tutum ve davranışlar kazandırarak yeterliklerini geliştirmek amacıyla, hayatları boyunca örgün, yaygın, hayattan öğrenme etkinlikleri ve bu etkinlikler sonucu elde edilenlerin belgelendirilmesidir" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu geniş çerçeve içerisinde yaşam boyu öğrenmenin kapsamı ise hayat döngüsü içinde beşikten mezara öğrenme olarak ifade edilmiştir( Ayra, Kösterelioğlu, 2015). Bireyler eğitim kurumları aracılığı ile topluma uyum sağlamak için ihtiyaç duydukları alanlarda bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirirler. Ancak eğitim kurumlarında hizmet veren öğretmenlerde kendilerini yenilemedikleri takdirde yetersiz kalmaktadır. Öğretmenlerin, eğitim öğretim hizmetlerini sürdürebilmesi için alan bilgilerinin sürekli güncellemeleri ve bilgi toplumunun getirdiği teknolojik yeniliklere uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle hizmet içi eğitim öğretmenlerin yenilenme ve güncellenme ihtiyaçları nedeniyle gereklidir.

Okul yaşamı, yaşam boyu öğrenmenin en büyük ve en önemli kısmını oluşturmaktadır. Bu süreçte bireylerin etkileşim halinde olduğu ve model aldığı eğitim

sisteminde kilit rol oynayan öğretmenleridir (Ayra, Kösterelioğlu, 2015). Toplumların gelişiminde ve değişiminde öğretmenler her zaman önemli rol oynamışlardır. Öğretmenler toplumların geleceği olan öğrencileri şekillendirmektedirler. Öğretmenin sınıf içindeki ve dışındaki her türlü davranışı öğrencileri etkilemekte ve onlara model oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir toplumun geleceği olan öğrencilerin gelecekte nasıl bireyler olacaklarını belirlemektedir. Öğretmenlik mesleğinin önemi de buradan kaynaklanmakta ve toplum için oldukça önemli bir meslek olarak düşünülmektedir (Recepoğlu, 2013). Bu nedenle öğretmenler topluma örnek olarak yaşam boyu öğrenmenin liderleri olmalıdır. Öğrencilere her bakımdan model olan öğretmen, çocuklara öğrenme arzusunu aşılmalıdır.

#### **3.2.2.4. Hizmet içi eğitim türleri**

Hizmet içi eğitim türleri uygulama evresine, zamanına ve yerine göre gruplandırılır (Arslan, 2015).

Uygulama evresine göre hizmet içi eğitim türleri: Uygulama evresine göre hizmet içi eğitim türleri dört grupta incelenir.

- a. Hizmete yeni giren personel için düzenlenen eğitimin amacı işe yeni başlamış bireye, çalışacağı kurum ile ilgili bilgilerin verildiği eğitimdir. Bu eğitimle bireyin kurumdaki görevine hazırlanması sağlanır. Bu tür eğitime stajyerlik eğitimi de denir. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda göreve yeni başlayan öğretmenlerin hepsi stajyerlik eğitimi almak zorundadır. Bu eğitim temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim adı altında iki programdan oluşmaktadır.
- b. Çalışan personel için yapılan eğitim ise kurumda çalışan personelin hizmet öncesinde aldığı eğitimin yenilenmesi ve kendini geliştirmesi amacıyla yapılır. Milli Eğitim Bakanlığında en çok yapılan hizmet içi eğitim türü budur.
- c. Kurumda görevleri değiştirilecek olan personel için eğitim ise üst görevlere yükselecek personeli hazırlamak için yapılır.
- d. Bir üst kademeye yükselecek personele verilen eğitimin hedefi kurum için gerekli olan uzman personel ihtiyaçlarını, kurumun içinden sağlamak için çalışanların becerilerini geliştirmek ve iş doyumunu yükseltmektir.

Uygulama zamanına göre hizmet içi eğitim türleri: Hizmet içi eğitim uygulanan zamana göre ikiye ayrılmıştır.

- a. İşbaşında yapılan eğitim ile çalışan bireylerin işlerinin başında iken yetiştirilmeleri amaçlanır. Bu tür eğitimde birey hem çalışır hem öğrenir. Birey işini bırakmadan eğitilmesi ilkesine dayanır. Bu eğitimde görev ve eğitim beraberdir.
- b. İş dışında yapılan hizmet içi eğitim ise çalışan iş yerinde ayrı bir yerde eğitilir. Bu eğitim genellikle üniversitede ve enstitüde eğitim veren uzmanlar tarafından yapılır

Uygulama yerine göre hizmet içi eğitim türleri: Uygulanan yere göre hizmet içi eğitim ikiye ayrılır.

- a. Kurumun içinde yapılan hizmet içi eğitimde kurumlara ait meseleler görüşülür. Personelin bu meselenin çözümü doğrultusunda yetiştirildiği, mesai saatleri haricinde yapılan eğitimidir.
- b. Kurum dışında yapılan hizmet içi eğitimde ise eğitime katılacaklar kurum dışındadır. Çeşitli kurumlardan eğitime katılan bireyler bilgi ve becerilerini birbirleri ile tartışma imkanı bularak, eğitime katılan personele değişik fikirler kazandırma fırsatı sağlar.

### **3.2.2.5. Hizmet içi eğitim yöntemleri**

Hizmet içi eğitimin amacı, bireye hizmet sunmak için gereken bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaktır. Bu özelliklerin hangi yöntemlerle verileceği önemlidir. Hizmet içi eğitimde uygulanacak yöntemler o eğitimin amacına ulaşp, ulaşmamasında etkili olacaktır. Günümüzde bu eğitim çeşitli şekillerde uygulanmaktadır. Bunlar; görev değiştirme (rotasyon), iş başında sistemli gözetim, panel, düz anlatım, kurs, seminer, duyarlılık eğitimi, komiteler, rol oynama, örnek olay, evrak sepeti tekniği ve işi yaptırarak öğretmedir (Arslan, 2015).

İş Başında Sistemli Gözetim: Amirler tarafından iş başında personelin izlenmesi ve denetlenmesi şeklinde yapılır. Amirler bu eğitimde personele talimatlar verir, sorular sorar, yönlendirir ve tavsiyelerde bulunur.

Görev Değiştirme Yöntemi (Rotasyon): Personelin bir iş yeri içerisinde farklı görevlerde çalışmasıdır. Böylelikle personel, iş yerini daha iyi tanır, bilgi ve tecrübesi artar.

Düz Anlatım Yöntemi (Takrir): Konuşmacı tarafından topluluğa bilgi aktarımının yapılmasıdır.

Panel: Farklı görüşlere sahip kişilerin planlı bir şekilde tartışmasıdır. Panelistler tezlerini sunarken daha çok kişi panelistleri dinler ve onlara sorular sorarak tartışmalara katılırlar. Panelde farklı düşüncelerin olması ve bu düşüncelerin tartışılması konunun çözümünde farklı yöntemlerin, önerilerin ortaya çıkmasına neden olur. Bu yüzden çok faydalı bir yöntemdir.

Seminer: Alanlarında profesyonel olmalarına rağmen ilerleyen teknoloji ve buluşlar hakkındaki yenilikleri öğrenmek isteyen çalışanlar için hazırlanan belirli süreli toplu çalışmalara seminer denir. Bu tür çalışmalarda teorik bilgiler yanında pratik çalışmalarda anlatılır.

Kurs: Kurs farklı bölümlerle ayrılan eğitim programındaki deneyimlerin artırılması amacı ile uygulanan yöntemdir.

Duyarlılık Eğitimi: Bu eğitim yönteminde 15-20 kişilik gruplar oluşturulmakta ve T gurubu çalışmaları yapılmaktadır. Amaç, gruptakilerin yeni bilgiler öğrenmesi değildir. Aksine grup içindeki bireylerin birbirlerine karşı ve birbirlerinden etkilenmelerini tespit etmektir. Bu şekilde grup içindeki kişiler her fikre ve davranışa karşı saygı duymayı öğrenecektir.

Örnek Olay: Eğitimde verilen örnek olayda personelin günlük uğraşları esnasında karşılaşacağı durumlar hakkında bir metin verilir. Ve bu olaylar karşısında ne yapmasının uygun olduğu sorulur.

Rol Oynama Yöntemi: Bu yöntem ile eğitime katılan personelin empati yeteneğinin gelişmesi sağlanır. Bireylere verilen rollere göre davranış geliştirmeleri istenir. Daha sonra sergilenen bu davranışlar çözümlenir.

Evrak Sepeti Yöntemi: Bu yöntemde eğitime katılan bireylere ödevler evrak şeklinde verilir. Bu ödevler gerçek dışı, yani hayalidir. Gruplar ödevlerini tamamladıktan sonra grup içinde tartışırlar. Bu yöntem gündelik işlerin öğretilmesinde faydalıdır.

İşi Yaptırarak Öğretme Yöntemi: Bu yöntem, aslında usta çırak ilişkisi gibidir. İşe yeni başlayan kişinin tecrübeli personelin yanında işi yaparak öğrenmesidir.

Uzaktan Eğitim Yöntemi: Katılımcıların sanal sınıf uygulaması ile eğitim faaliyetlerine internet ortamında katılmasıdır.

### 3.2.2.6. Milli Eğitim Bakanlığı'nda hizmet içi eğitim

Yukarıdaki bilgilere göre Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek amaçlı hizmet içi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır. Öğretmenlere yönelik hizmet içi faaliyetler Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Daire Başkanlığı tarafından düzenlenen kurslar, seminerler ve toplantılardan oluşmaktadır. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından hizmet içi eğitim faaliyetlerinin işleyişi sağlanmaktadır. Yapılan bu faaliyetlerle öğretmenlerin mesleki gelişimi desteklemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın mesleki gelişim hedefleri ise şu şekilde sıralanmaktadır (Özkan, 2010).

- a. Hizmet öncesi eğitimden gelen öğretmenin okula uyumunu sağlamak,
- b. Hizmet öncesi eğitim eksikliklerini tamamlayarak mesleki yeterliklerinin artırmak,
- c. Eğitim alanında meydana gelen gelişme ve yeniliklerin zorunlu kıldığı bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaktır,
- d. Öğretmenlerin mesleki anlayış ve yeterliklerini geliştirmektir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yukarıda belirtilen amaçlara ulaşmak için hizmet içi faaliyetlerin yapılmasında aşağıdaki ilkeler benimsenmiştir(Özkan, 2010):

- a. Hizmet içi eğitimin sürekli olması,
- b. Öğretmenin işbaşında eğitimine yönelik faaliyetler düzenlenmesi
- c. Hizmet içi eğitimden öğretmenlerin yararlanmasında fırsat eşitliliğinin sağlanması

Yukarıda belirtilen amaç ve ilkeler kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından her öğretmenin kişisel ve mesleki gelişimini sağlayıcı ulaşılabilir nitelikte ve çeşitlilikte mesleki gelişim faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için programlar oluşturulmaktadır. Bunlar:

- a. Öğretmen akademilerinin kurulması ile hayat boyu öğrenmenin sağlanması,
- b. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik üniversiteler ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği yapılması,
- c. Öğretmenlerin uluslararası hizmet içi eğitim kurslarını takip ederek dünyadaki gelişmelerden haberdar olması,
- d. Öğretmenlerin uluslararası projelere katılması,
- e. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki alanda gelişimlerini sağlayıcı lisansüstü programlara ve bilimsel etkinliklere katılmalarına teşvik edilmesi gibi Milli Eğitim Bakanlığı'nın desteklediği programlar yer almaktadır(Özkan, 2010).



Millî Eğitim Bakanlığı'nın düzenlemiş olduğu bu hizmet içi eğitim faaliyetleri ile kişiye bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılmasının yanı sıra daha farklı kazançların da elde edilmesi söz konusu olabilmektedir. Bunları sıralayacak olursak;

- a. Hizmet öncesi eğitimden gelen personel kuruma uyum sağlar,
- b. Mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlar,
- c. Katılımcılar, eğitim sistemindeki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlar kazanır ve böylece daha kaliteli eğitim ortamı doğar,
- d. Hizmet içi eğitim sayesinde görev başındaki öğretmenlerin zaman içinde çağın gerisinde kalan bilgileri tazelenir ve zenginleştirilir,
- e. İstekli personele mesleklerinde yükselmelerinin yolu ve önemi öğretilir,
- f. Eğitime ait temel prensipleri ve teknikleri uygulamada birlik anlayışı kazandırır,
- g. Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olunur,
- h. Yurdun çeşitli bölgelerinden gelen ve eğitime katılan kişilerin birbirini tanıma fırsatı doğar ve aynı branştaki kişiler arasında sosyal ilişkiler gelişir,
- i. Aynı branştaki personelin bir araya gelmesiyle görüş alış-veriş ortamı doğar ve uygulamada yine kalite artar,
- j. Çeşitli yöre ve kültürleri tanıma ortamı doğar,
- k. Hizmet içi eğitime katılan personelin bakış açısı genişler ve çeşitli ortamlara uyumu kolaylaşır (Özkan, 2010).

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan bu hizmet içi faaliyetler ile öğretmenlerin sürekli olarak gelişmesi hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına yönelik hizmet içi faaliyetlere katılmalarına olanak sağlanmaktadır (Özgül, 2018). Hizmet içi faaliyetler merkezi ve yerel olarak sınıflandırılmaktadır. Merkezi faaliyetler, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne bağlı hizmet içi eğitim enstitüleri tarafından, yerel faaliyetler ise valilikler tarafından düzenlenmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi faaliyetlere katılım zorunlu ya da isteğe bağlı olarak değişmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen bir diğer hizmet içi eğitim faaliyeti ise yurt dışındaki Türklerin eğitimi için gönderilecek öğretmenlere yönelik uyum eğitimlerinin verilmesidir (Arslan, 2015).

Millî Eğitim Bakanlığı'nda Yurtdışı Öğretmen Görevlendirmesinin Mesleki Gelişime Etkisi: Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan yurtdışı öğretmen görevlendirilmesinde yurtdışı öğretmenlik görevi ile giden öğretmenler buldukları ülkede Türkiye'de

çalıştıkları kurumu temsilen görev alırlar. Bu nedenle öğretmenlerin yurtdışı görevlendirmelerinin yapılabilmesi için kişisel ve mesleki yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir. Ayrıca yurtdışı görevlendirilmesi için yapılan sınavlarda başarı kazanabilmeleri için de mesleki ve kişisel anlamda yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü eğitim sistemlerinin başarısı bütün unsurlardan daha çok öğretmenlerin başarılı olmaları ile doğru orantılıdır. Öğretmenlerin başarılı olabilmeleri, öğretmenlik yeterliliklerine sahip olmalarına ve bu yeterlikleri kullanabilecekleri, kendilerini geliştirebilecekleri ortamı sağlayan çalışma koşullarına bağlıdır (Yaylacı, 2013).

Yurtdışı görevlendirilmesi yapılan öğretmenler, yurtdışı görevleri süresince buldukları ülkede kişisel ve mesleki anlamda yeni bilgi ve tecrübe kazanacaklardır. Yurtdışı öğretmenlik görevlendirmesi ile öğretmenler, farklı ülkelerin eğitim sistemlerini ve bu eğitim sistemlerinin uygulayıcılarını gözlemlene fırsatı bulabileceklerdir. Başka bir ülkede başka bir eğitim sistemi içerisinde yer alması, buradaki meslektaşlarını gözlemlemesi Türkiye'deki eğitim sistemi ile görevlendirmesinin yapıldığı ülkenin eğitim sistemini karşılaştırmasını sağlayacaktır. Bu karşılaştırma ile öğretmenler, eğitimde benzer ya da farklı sorunların başka ülkelerde nasıl yaşandığını ve ne gibi çözümler getirildiğini görebilecektir. Öğretmenlerin yurtdışı görevlendirmesi sürecinde yaşadıkları deneyim yukarıdaki nedenlerden dolayı mesleki gelişimlerine katkı sağlayacaktır (Erdoğan, 2015).

Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı teşkilatında da görev alabilmektedirler. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yanı sıra Türkiye'nin yurtdışında birçok kamu kurum ve kuruluşlarına ait yurtdışı teşkilatı bulunmaktadır. Bu kamu kuruluşları kendi sorumlulukları ile ilgili yurtdışında görev yapmaktadır. Araştırmanın kavramsal çerçeve bölümünün aşağıda yer alan kamu kurumlarında yurtdışı teşkilatlanması başlığında yurtdışında Türkiye adına bulunan kamu kurum ve kuruluşları hakkında bilgi verilmektedir.

### **3.3. Kamu Kurumlarında Yurtdışı Teşkilatlanması**

Kamu kurum ve kuruluşları, devlet tarafından kamu hizmeti yapmak amacıyla kurulmuşlardır. Yapılan hizmetin kamu hizmeti olabilmesi için en az iki koşulu sağlaması gerekmektedir: Birincisi, hizmetin kamuya yöneltilmiş ve kamu yararına olmasıdır. İkincisi ise, hizmetin kamu kuruluşlarınca ya da ilgili kamu kuruluşların denetimi altında özel hukuk kişilerince yönetilmesidir. Kamu hizmeti, ülkesel, yerel ya da bölgesel olabilmektedir. Kamu hizmeti kamuya yönelik ve kamuya yararlı olan faaliyetlerden

oluşmaktadır. Kamu hizmetlerinin uygulanmasında “süreklilik, eşitlik, değişkenlik ve uyum” ilkelerine uyulması gerekmektedir (Bozkurt ve Ergun, 2014, s. 129). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’na göre Türk Devleti’ne vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk’tür ve tüm Türk vatandaşları kanun önünde eşit haklara sahiptir. Yurtdışında yaşayan ve vatandaşlık bağı ile bağlı olan Türk vatandaşlarına da hizmet götürmek devletin görevidir.

Kamu kurumlarının yurtdışı teşkilatı, yurtdışında devamlı ya da geçici görev yapan, dış temsilcilik niteliği taşıyan veya taşımayan bütün kuruluşlarıdır. Bu kamu kurum ve kuruluşlarının yurtdışı teşkilatlarını kurulma amacı, yurtdışında kuruldukları Devlet’te Türkiye Cumhuriyeti’ni temsil etmek, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının hak ve menfaatlerini koruyup, takip etmektir. TC Anayasa’sı 62. maddesinde yabancı ülkede çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için devlet tarafından gereken tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarına hizmet götürmek amacıyla yurtdışında kamu kuruluşları kurulmuştur. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarının yurtdışı teşkilatları kuruldukları devlet ile Türkiye Cumhuriyeti arasında dostluk ilişkilerini geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunur ve siyasi, askeri, ekonomik, kültürel, ilmi ve diğer alanlarda ilişkilerin gelişmesine yönelik çalışmalar yaparlar.

(11.01.1983 tarihli ve 17925 sayılı RG)’de yer alan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışında Sürekli Görevlendireceği Personel Hakkında Yönetmelik’te de belirtildiği gibi dış ülkelerde bulunan büyükelçilikler, buldukları ülkelerde Türkiye Cumhuriyeti Devletinin ve Cumhurbaşkanının temsilcisi olup, Türkiye ile ilgili menfaatlerin korunması ve geliştirilmesinden birinci derecede sorumludurlar. Bu sorumluluğunu yerine getirmek üzere, o ülkede bulunan kamu personelinin organizasyonu yapmak, görev ve sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmek misyon şeflerinin görevleri içerisinde yer almaktadır.

Türkiye’nin yurt dışında 173 ülke ile ilişkilerini sağlayan 133 büyükelçiliği, 76 başkonsolosluğu ve 10 daimi temsilciliği bulunmaktadır( İnternet: TC Dışişleri Bakanlığı). (13.01.2007 tarihli ve 26402 sayılı RG)’de yer alan Yurtdışında Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelik’te belirtildiği gibi yurtdışında bu temsilciliklerde görev yapmak üzere “Türk Silahlı Kuvvetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Diyanet İşleri Bakanlığı,

Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Basın Yayın Genel Müdürlüğü” gibi kamu kurumlarından yurt dışına sürekli görev yapmak üzere ihtisas alanlarının ihtiyacına göre kamu personeli görevlendirmeleri yapılmaktadır. Görevlendirmeleri yapılan ve farklı kurum ve kuruluşlar adına giden temsilcilerin yurtdışında bulunma amacına bağlı olarak, görev ve yetkileri birbirlerinden farklıdır. Bu hizmetlerin ortak amacı ise (14.12.1983 tarihli ve 18251 sayılı RG)’de yer alan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’ de belirtildiği gibi; “Yabancı Devletlerle bunların temsilcilikleri ve temsilcileriyle, milletlerarası kurullarla yapılan temaslarda ulusal çıkarların savunulması, korunması, koordine edilmesi ile her alanda gerek aynı misyonda ve gerek aynı ülkedeki diğer misyonlarda bulunan diğer tüm görevliler arasında koordineli bir çalışma yapılması ve görevi ile ilgili olarak bağlı olduğu Bakanlık veya kurumun, temel ve her türlü bilgi toplama ihtiyaçlarının karşılanmasıdır”. Bu nedenle yurtdışı görevine bağlı bulunduğu kurum ve kuruluşun yurtdışı teşkilat görevlerinin amacını sağlayacak nitelikte ve yeterlilikte personel gönderilmektedir.

Bakanlar Kurulu Kararı ile (13.1.2007 tarihinde ve 26402 sayılı RG)’de yürürlüğe konulan, Yurtdışına Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelik’te, yurtdışına sürekli göreve atanacak olan personelin, atanma şartlarını içeren ve atandıktan sonra da çalışma usullerini belirten bilgiler yer almaktadır. Bu personel, büyükelçilik, elçilik, başkonsolosluk, konsolosluklar, daimi temsilciliklerde görev yapmak üzere görevlendirilirler. Çeşitli bakanlıklarda çalışan kamu personelin uzmanlık alanlarına giren konularda görev yapmak üzere “başmüşavirlik, müşavirlik, ataşelik, öğrenci müfettişliği” gibi unvanlarla yurtdışına sürekli personel olarak görevlendirmeler de yapılmaktadır. Yurtdışına görevlendirilmesi yapılan kamu personeli, yurtdışında Türkiye’yi temsil etmektedir.

Kamu kurumlarının yurtdışı teşkilatında görev yapmak üzere istenilen sayıda ve nitelikte personel görevlendirilmesinde Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu görüşleri dikkate alınmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı’ndan da yurtdışına öğretmen görevlendirilmesinde Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu’nun görüşlerine başvurulmaktadır. Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu’nun çalışma esasları hakkında bilgiler aşağıda yer almaktadır.

### **3.4. Bakanlıklararası Ortak Kùltür Komisyonu'nun Çalışma Esasları**

(03.07.2003 tarihli ve 25157 sayılı RG)'de yer alan Bakanlıklararası Ortak Kùltür Komisyonunun Çalışma Esas ve Usullerine ilişkin karara gùre; bu Komisyon Tarafından Yurtdışında Gùrevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Hak ve Yùkùmlùlùklerinin Belirlenmesine İlişkin Kanun kararı ile Bakanlar Kurulu tarafından 5/6/2003 tarihinde Dışışleri Bakanlığı'nın koordinatùrlùđünde Maliye, Milli Eğitim ve Kùltür ve Turizm Bakanlıklarının yetkili temsilcilerinden oluşan Bakanlıklararası Ortak Kùltür Komisyonu kurulmuştur. ( 3.7.2003 tarihli ve 25157 sayılı RG)'de yer alan Bakanlıklararası Ortak Kùltür Komisyonunun Çalışma Esas ve Usulleri ile Bu Komisyon Tarafında Yurtdışına Gùrevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Hak ve Yùkùmlùlùklerinin Belirlenmesi İlişkin Kanun'a gùre Kurumun kurulma amacı; Tùrk kùltürünün yurtdışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurtdışındaki Tùrk vatandaşlarının ve soydaşların kùltürel bağlarının korunması, gùçlendirilmesi ve dini konularda aydınlatılması ile Tùrk dilinin òđretilmesi amacıyla yurtdışına gùrevlendirilecek personelin unvanı, sayısı, nitelikleri, seğıimleri, gùrev yerleri ve sùreleri, izinleri, yurtdışındaki gùrevlerinin sona erdirilmesi ve diğer hususlara ilişkin dùzenlemeleri yapmaktır. Bu amacı gerçekteştirmek üzere yurtdışına òđretim üyesi, òđretim gùrevlisi, okutman, òđretmen ve din gùrevlisi gùnderimi yapılmaktadır.

Bakanlıklararası Ortak Kùltür Komisyonu, Dışışleri Bakanlığı'nın koordinatùrlùđünde Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Kùltür ve Turizm Bakanlığı, Yurtdışı Tùrkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı'nın temsilciliklerinden oluşmaktadır. Ayrıca Diyanet İşleri Bakanlığı'nın temsilcileri de yurtdışına gùrevlendirilecek din gùrevlileri ile ilgili işlemlerde gùrev almaktadırlar. Komisyon tarafından alınan kararlarda oy birliği esastır. Yurtdışında gùrevlendirilecek personelin, Komisyonun gùrùřù üzerine ùlkelere gùre sayı ve unvanlarını tespit etmeye Dışışleri ve Maliye Bakanlıkları mùřtereken yetkilidir. Gùrevlendirilecek personelin unvanı, sayısı, nitelikleri, seğıimleri, gùrev yerleri ve sùreleri, izinleri, yurtdışındaki gùrevlerinin sona erdirilmesi ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller Bakanlıklararası Ortak Kùltür Komisyonu tarafından belirlenmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın da yurtdışında yaşayan Tùrk vatandaşlarının eğitimi ile ilgili çalışmalar yapmak üzere yurtdışı teşkilatı bulunmaktadır. Aşağıda Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı teşkilatlanması hakkında bilgi verilmektedir.

### 3.5. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatlanması

(5.12.1992 tarihli ve 21226 sayılı RG)'de yer alan Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'a Milli Eğitim Bakanlığı'nın Türk vatandaşlarının yurtdışında yapılacak eğitim ve öğretimi ile ilgili hizmetleri düzenleme ve yürütme görev ve yetkisi bulunmaktadır. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatı içerisinde yurtdışı teşkilatı da bulunmaktadır. Tablo 3. 1'e göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın teşkilat şemasına baktığımızda hiyerarşik sırada Milli Eğitim Bakanına bağlı taşra teşkilatı ile yurtdışı teşkilatı yer almaktadır.

<b>MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI</b>			
<b>Taşra Teşkilatı</b>			<b>Yurtdışı Teşkilatı</b>
<b>İl Milli Eğitim Müdürlükleri</b>	<b>İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri</b>	<b>Okul Ve Kurum Müdürlükleri</b>	<b>Eğitim Müşavirlikleri ve Eğitim Ataşelikleri</b>

Kaynak: İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat Şeması. 10.10. 2019 tarihinde <http://www.meb.gov.tr/meb/teskilat.php> adresinden alınmıştır.

Tablo 3.1. Milli Eğitim Bakanlığı teşkilat şeması.

Tablo 3.1'de de belirtildiği gibi yurtdışı teşkilatı Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ve başkonsoloslukları nezdindeki eğitim müşavirlikleri ve eğitim ataşeliklerini ifade etmektedir. (05.06.2014 tarihli ve 29051 sayılı RG)'de yer alan Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatında Sürekli Göreve Atanacak Personel Hakkındaki Yönetmelik'e göre eğitim müşavirleri ve eğitim ataşeleri yurtdışında sürekli görevlendirmeleri Dışişleri Bakanı'nın da imzasının bulunduğu müşterek kararla yapılmakta ve görev yerlerinde misyon şeflerine bağlı olarak görev yapmaktadırlar.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı teşkilatı, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'nden oluşmaktadır. Türkiye'nin yurtdışında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 42 dış ülkede yurtdışı temsilciliği bulunmaktadır (<http://abdigm.meb.gov.tr/www/yurt-disi-temsilciliklerimiz/icerik/27>). Eğitim müşavirlerinin ve eğitim ataşelerinin bu ülkelerde yurtdışı sürekli görevlendirilmeleri yapılmaktadır. Eğitim müşavirlerinin görevleri arasında diğer kurum görevlilerinden farklı olarak "Görev alanında bulunan okullar ile Türkiye Türkçesi Eğitim-Öğretim Merkezleri ve diğer eğitim kurumlarında görevli eğitim personeli için personel dosyası tutmak, bu konuda Bakanlık ile koordinasyonu sağlamak, mevcut yönetici ve öğretmen sayılarını ve gelecek öğretim yılı için gerekli ihtiyacı ilgili makamlara zamanında bildirmek." yer almaktadır. (05.06.2014 tarihli ve 29051 sayılı

RG)'de yer alan Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatında Sürekli Göreve Atanacak Personel Hakkındaki Yönetmelik'e göre eğitim müşavirlerinin verdiği bilgiler doğrultusunda ve belirtilen sayıda yurtdışına öğretmen görevlendirilmesi yapılmaktadır. Çünkü Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı, yurtdışında bulunan vatandaşlarımızın ve çocuklarının; öncelikle millî ve kültürel kimliklerini koruyucu, yaşadıkları toplumla uyum içinde olmalarını sağlayıcı ve eğitim düzeylerini yükseltici önlemler almak, buldukları ülkenin eğitim imkânlarından verimli bir şekilde yararlanmaları bakımından gerekli eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek, yurda dönüşlerinde eğitim sistemimize uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri almak, yurtdışında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına yönelik verilen eğitim-öğretim faaliyetlerini izlemek ve değerlendirmek amacıyla yurtdışına personel görevlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Bu görevlendirmeler, (3.7.2003 tarihli ve 25157 sayılı RG)'de yer alan Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunun Çalışma Esas ve Usulleri ile Bu Komisyon Tarafında Yurtdışına Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Hak ve Yükümlülüklerinin Belirlenmesi İlişkin Kanun'a göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın da içerisinde yer aldığı Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca yapılmaktadır.

Araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı teşkilatında görev yapan öğretmenlerin yurtdışında yaşadıkları sorunları belirlemek ve yurtdışı görevlendirmenin mesleki gelişimlerine etkisi hakkında bilgi edinmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın Milli Eğitim Bakanlığı'nda yurtdışı teşkilatı ve yurtdışı teşkilatına görevlendirilen personel görevlendirmelerdeki uygulamalar başlığında Türkiye'nin yurtdışında bulunan okulları ve Türk okullarının bulunmadığı ülkelerde verilen eğitim öğretim hizmetleri hakkında bilgi verilmektedir.

### **3.6. Milli Eğitim Bakanlığı'nda Yurtdışı Görevlendirmelerdeki Uygulamalar**

Birçok kamu kurum ve kuruluşlarında, yurtdışı teşkilatında görev almak üzere yurtdışı görevlendirmeler yapılmaktadır. Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı görevlendirmelerindeki uygulamaları hakkında bilgi vermektedir.

(14.06.1973 tarihli ve 14574 sayılı RG)'de yer alan Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 59. maddesine göre "Türk vatandaşlarının yurtdışında eğitim, öğrenim ve ihtisas görmeleri ile ilgili Devlet hizmetlerinin düzenlenmesinden (askeri öğrenciler hariç), Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur." ibaresi yer almaktadır. Bu nedenle yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarının eğitimleri ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlemeler yapılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı yurtdışında 62 okul bulunmaktadır (www.yurt-disi-okullarimiz/icerik/366). Bu okullarda yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocukları eğitim öğretimlerine devam etmektedirler. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışında bulunana okulları Tablo 3.2'de belirtilmektedir:

Sıra	Bulunduğu Ülke	Okul Adı
1	Azerbaycan	Bakü Türk İlkokulu
2	Azerbaycan	Bakü Türk Ortaokulu
3	Azerbaycan	Bakü Türk Anadolu Lisesi
4	Gürcistan	Batum Türk İlkokulu
5	Gürcistan	Batum Türk Ortaokulu
6	Gürcistan	Batum Türk Çok Programlı Anadolu Lisesi
7	İran	Tahran Türk İlkokulu
8	İran	Tahran Türk Ortaokulu
9	Katar	Katar Türk İlkokulu
10	Katar	Katar Türk Ortaokulu
11	Kırgızistan	Bişkek Türk İlkokul
12	Kırgızistan	Bişkek Türk Ortaokulu
13	Kırgızistan	Bişkek Türk İmam Hatip Ortaokulu
14	Kırgızistan	Kırgız Türk Anadolu Kız Meslek Lisesi
15	Kırgızistan	Cumhuriyet Yetenekli Çocuklar Kırgız Türk Anadolu Lisesi
16	Kırgızistan	Bişkek Türkiye Türkçesi Eğitim Öğretim Merkezi
17	Kuveyt	Kuveyt Türk İlkokulu
18	Kuveyt	Kuveyt Türk Ortaokulu
19	Kuveyt	Kuveyt Türk Anadolu Lisesi
20	Moldova	Kongaz Süleyman Demirel Türk Moldova Lisesi
21	Özbekistan	Taşkent Türk İlkokulu
22	Özbekistan	Taşkent Türk Ortaokulu
23	Özbekistan	Taşkent Türk Çok Programlı Anadolu Lisesi
24	Romanya	Kemal Atatürk Ulusal Koleji
25	Suudi Arabistan	Abha Uluslararası Türk İlkokulu
26	Suudi Arabistan	Abha Uluslararası Türk Ortaokulu
27	Suudi Arabistan	Abha Uluslararası Türk Anadolu Lisesi
28	Suudi Arabistan	Cidde Uluslararası Türk İlkokulu
29	Suudi Arabistan	Cidde Uluslararası Türk Ortaokulu
30	Suudi Arabistan	Cidde Uluslararası Türk İmam Hatip Ortaokulu
31	Suudi Arabistan	Cidde Uluslararası Türk İmam Hatip Lisesi
32	Suudi Arabistan	Cidde Uluslararası Türk Anadolu Lisesi
33	Suudi Arabistan	Dammam Uluslararası Türk İlkokulu
34	Suudi Arabistan	Dammam Uluslararası Türk Ortaokulu
35	Suudi Arabistan	Dammam Uluslararası Türk Anadolu Lisesi
36	Suudi Arabistan	Medine Uluslararası Türk İlkokulu
37	Suudi Arabistan	Medine Uluslararası Türk Ortaokulu
38	Suudi Arabistan	Medine Uluslararası Türk İmam Hatip Ortaokulu
39	Suudi Arabistan	Medine Uluslararası Türk İmam Hatip Lisesi
40	Suudi Arabistan	Medine Uluslararası Türk Anadolu Lisesi



41	Suudi Arabistan	Mekke Uluslararası Türk İlkokulu
42	Suudi Arabistan	Mekke Uluslararası Türk İmam Hatip Ortaokulu
43	Suudi Arabistan	Mekke Uluslararası Türk İmam Hatip Lisesi
44	Suudi Arabistan	Riyad Uluslararası Türk İlkokulu
45	Suudi Arabistan	Riyad Uluslararası Türk Ortaokulu
46	Suudi Arabistan	Riyad Uluslararası Türk İmam Hatip Ortaokulu
47	Suudi Arabistan	Riyad Uluslararası Türk İmam Hatip Lisesi
48	Suudi Arabistan	Riyad Uluslararası Türk Anadolu Lisesi
49	Suudi Arabistan	Taif Uluslararası Türk İlkokulu
50	Suudi Arabistan	Taif Uluslararası Türk Ortaokulu
51	Suudi Arabistan	Taif Uluslararası Türk İmam Hatip Ortaokulu
52	Suudi Arabistan	Taif Uluslararası Türk İmam Hatip Lisesi
53	Suudi Arabistan	Taif Uluslararası Türk Anadolu Lisesi
54	Suudi Arabistan	Tebük Uluslararası Türk İlkokulu
55	Suudi Arabistan	Tebük Uluslararası Türk Ortaokulu
56	Suudi Arabistan	Tebük Uluslararası Türk İmam Hatip Ortaokulu
57	Suudi Arabistan	Tebük Uluslararası Türk İmam Hatip Lisesi
58	Suudi Arabistan	Tebük Uluslararası Türk Anadolu Lisesi
59	Tacikistan	Duşanbe Türkiye Türkçesi Eğitim Öğretim Merkezi
60	Türkmenistan	Aşgabat Türk İlkokulu
61	Türkmenistan	Aşgabat Türk Ortaokulu
62	Türkmenistan	Aşgabat Türk Anadolu Lisesi

Kaynak: İnternet: Yurtdışı Okullarımız. [www.yurt-dişi-okullarimiz/icerik/366](http://www.yurt-dişi-okullarimiz/icerik/366) adresinde 05.10.2019 tarihinde alınmıştır.

Tablo 3.2. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı yurtdışında bulunan okulların dağılımı.

Tablo 3.2'de belirtildiği gibi Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının öğrenim çağındaki çocukların temel eğitimini sağlamak amaçlı yurtdışında okullar açmıştır. Bu okullarda Türk eğitim sistemine göre eğitim öğretim hizmeti verilmektedir. Okullarda görev yapan öğretmenler branşlarına göre Türkiye'den görevlendirilmektedirler.

Türk vatandaşlarının yaşadığı fakat Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı herhangi bir okulun olmadığı Avrupa'daki ülkelerde ise yaşayan Türk vatandaşlarının çocukları buldukları ülkenin eğitim sistemine göre eğitim almaktadırlar. Seçmeli ders olarak Türkçe ve Türk Kültürü dersine katılabilmektedirler. Yurtdışında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okulların olmadığı ülkelere de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmeni Türkiye'den görevlendirilmektedir. Görevlendirilen öğretmenler, o ülkenin eğitim sistemi içerisinde, seçmeli bir ders olan “Türkçe ve Türk Kültürü” dersine girmektedirler. Yurtdışında öğretmen olarak görevlendirilen bir öğretmenin, Türkiye'de görev yaptığı branş her ne olursa olsun, görevlendirmesinin yapıldığı ülkede sadece “Türkçe ve Türk Kültürü” dersinde öğretmenlik yapmaktadır.

13-17 Kasım 2006 tarihlerinde düzenlenen 17. Millî Eğitim Şûrasında Eğitimde Hareketlilik adı altında alınan kararlar arasında “Türkiye dışında yaşayan çocukların, buldukları ülke okullarında Türk dili, kültür ve inançlarına yönelik eğitimleri etkin bir şekilde sürdürülmelidir.” şeklinde ibare yer almaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı tarafından 1986, 2000, 2006 ve 2009 yıllarında yurtdışındaki Türk çocuklarının Türkçe ve Türk Kültürü dersi için dört öğretim programı yayımlanmıştır. 29.12.2008 tarih ve 9927 sayılı Bakan onayı ile hayata geçirilen “Uzaklardaki Yakınlarımız Projesi” kapsamında yapılan çalışmalar arasında 2009 yılında hazırlanan program 1-10. sınıf aralığındaki öğrencilerin Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretim Programını kapsamaktadır. Türkçe ve Türk Kültürü dersinde Türk çocuklarının Türk dilini ve kültürünü tanımaları, benimsemeleri, geliştirmeleri, Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda millî duygularını pekiştirmeleri ve yaşadıkları ülkeye uyum sağlayarak etkili toplumsal ilişkiler içine girmeleri amaçlanmaktadır. Diğer yandan yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın buldukları ülkelerde, ülkemizin birer temsilcileri oldukları düşünüldüğünde, Türkçe’nin yeni kuşaklar tarafından yaygın olarak kullanılması Türkiye’nin tanıtımı açısından da önem taşımaktadır. Ayrıca yurt dışında yaşayan Türk öğrencilerin, kültürlerini koruyarak farklı kültürlerle de uyum sağlayabilmeleri amaçlanmaktadır (Şen, 2010).

### **3.7. Millî Eğitim Bakanlığı’nda Yurtdışı Öğretmen Görevlendirmesi**

Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ve Yüksek Öğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü bulunmaktadır. Yüksek Öğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü’nün yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının eğitim öğretim hizmetlerini yürütmek amaçlı “Millî Eğitim Bakanlığı’nın yurt dışındaki okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitaplarını, eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak veya hazırlatmak, dönüşlerinde çocukların Türk eğitim sistemimize uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri almak” görevleri arasında yer almaktadır. Yurtdışında Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullara yönelik hizmetler bu genel müdürlük tarafından yerine getirilmektedir. Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü’nün görevleri arasında ise “Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının çocuklarının millî ve kültürel kimliklerini koruyucu, yaşadıkları toplumla uyum içerisinde olmalarını sağlayıcı önlemler olarak buldukları ülkenin eğitim imkanlarından verimli bir şekilde yararlanmalarını sağlamak amaçlı eğitim öğretim hizmetleri yürütmek, Türkiye’ye döndüklerinde Türk eğitim sistemine uyum sağlayıcı tedbirler almak” ibaresi yer almaktadır. Bu genel

müdürlük ise yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarının buldukları ülkelerin eğitim sistemi içerisinde aldıkları eğitimi izlemek ve eğitim sistemine uyum sağlayıcı önlemler almak amaçlı hizmetleri yerine getirmektedir.

Amaçlar	Birimler	
	Yüksek Öğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü	Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü
Yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarının eğitim öğretim hizmetlerini yürütmek	X	X
Yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının yurda dönüşlerinde çocuklarının Türk eğitim sistemine uyum sağlamalarına yönelik tedbirler almak	X	X
MEB'in yurtdışında bulunan okullarındaki eğitim öğretim faaliyetlerini takip etmek	X	
MEB'e bağlı okulların olmadığı ülkelerde yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarının buldukları ülkedeki eğitim sistemine uyum sağlamalarını ilişkin önlemler almak		X

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.3. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı yurtdışı eğitim ile ilgili genel müdürlüklerin görevlerinin karşılaştırılması.

Tablo 3.3'teki karşılaştırma Yüksek Öğretim ve Yurtdışı Eğitim Genel Müdürlüğü ile Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'nün iç hizmet yönergelerinden oluşturulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Yüksek Öğretim ve Yurtdışı Eğitim Genel Müdürlüğü'nün görevleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- Bakanlığın yurt dışındaki okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitaplarını, eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak veya hazırlatmak, Talim ve Terbiye Kurulunun görüşüne sunmak,
- Yurt dışındaki okullar için, sosyal ve kültürel faaliyetleri planlamak, uygulamak ve desteklemek,
- Yurt dışında bulunan vatandaşlarımızın ve çocuklarının; millî ve kültürel kimliklerini koruyucu, yaşadıkları toplumla uyum içinde olmalarını sağlayıcı ve eğitim düzeylerini yükseltici önlemler almak,

- d. Yurtdışında bulunan vatandaşlarımızın ihtiyacına binaen gerekli görülen ülkelerde okullar açmak,
- e. Türkçeyi ve Türk kültürünü yaygınlaştırmak amacıyla Türkçe öğretim merkezleri açmak,
- f. Yurtdışındaki okulların ihtiyaç duyduğu öğretmen kadrosunu planlamak, seçmek ve görevlendirmek,
- g. Buldukları ülkenin eğitim imkânlarından verimli bir şekilde yararlanmaları bakımından gerekli eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek, yurda dönüşlerinde eğitim sistemimize uyumlarını sağlamak amacıyla çalışmalar yürütmek,
- h. Genel Müdürlüğün stratejik planı, icra planı, performans programı ve kalkınma planlarındaki hedefler doğrultusunda görev alanıyla ilgili çalışmalar yapmak ve hedeflere ulaşılmasını sağlamak amacıyla yurtdışına öğretmen görevlendirmesi yapmaktadır.

Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ise “Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurt dışındaki vatandaşlarımız ve soydaşlarımızın kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dinî konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacıyla öğretmen olarak yurt dışında görevlendirilmesi yapmaktadır. Yurtdışına görevlendirilecek personelin unvanı, sayısı, nitelikleri, seçimleri, görev yerleri ve süreleri, izinleri, yurt dışındaki görevlerinin sona erdirilmesi ve diğer hususlara ilişkin kararlar "Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonun Çalışma Esas ve Usulleri ile Bu Komisyon Tarafından Yurt Dışında Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Hak ve Yükümlülüklerinin Belirlenmesine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı"yla düzenlenmektedir. Yurt dışında görevlendirilecek öğretmenlerin sayısı Dışişleri Bakanlığınca tespit edilmektedir. Avrupa’da görev yapacakları ülkelerin okullarında Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmeni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ndeki okullarda branş öğretmeni, Yunanistan’daki (Batı Trakya) Türk azınlık okullarında sınıf ve branş öğretmeni olarak görevlendirilmektedir.”

Her iki genel müdürlüğün ortak çalışması ile yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarının eğitimleri ile ilgili çalışmalar yapmak amacıyla yurtdışına öğretmen görevlendirmesi yapılmaktadır. Görevlendirmeler ülke gruplarına göre yapılmaktadır. Ülke gruplarına göre:

- a. Avrupa Ülkelerinde Görevli Öğretmenler: Türkçe ve Türk Kültürü Öğretmeni olarak,
- a. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde Görevli Öğretmenler: Branş öğretmeni olarak,

- b. Batı Trakya'da Görevli Öğretmenler. Türk azınlık okullarında branş ve sınıf öğretmeni olarak,
- c. Türk Okullarının Olduğu Ülkelerde Görevli Öğretmenler: Branş öğretmeni olarak yurtdışına öğretmen görevlendirmeleri yapılmaktadır.

### **3.7.1. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Yurtdışı Öğretmen Görevlendirmesinde İzlenen Süreç**

Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'nün Yurtdışı Teşkilatı Daire Başkanlığı'nın görevleri arasında yurtdışı teşkilat kadrolarına sürekli göreve atanacak eğitim müşaviri ve eğitim ataşelerinin iş ve işlemlerini yapmak, yurtdışına öğretmen görevlendirmesi yapmak da yer almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı teşkilatında sürekli görev ile atanan eğitim müşaviri ve eğitim ataşelerinin görevlerinin arasında buldukları ülkede mevcut yönetici ve öğretmen sayılarını ve gelecek öğretim yılı için gerekli ihtiyacı ilgili makamlara bildirme görevi de bulunmaktadır. Bu görev kapsamında yurt dışında görevlendirilecek öğretmen sayıları eğitim müşaviri ve eğitim ataşesi tarafından Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirilmektedir. Görevlendirilecek olan öğretmen branşı, sayısı, aranan şartlar, seçim esas ve usulleri ile görevlendirmeye ilişkin esaslar, Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu kararı ile belirlenmektedir. Yurtdışına görevlendirilecek öğretmenler ile ilgili düzenlemeleri Milli Eğitim Bakanlığı'nın da yetkili temsilcilerinin katılımlarıyla oluşan Bakanlıklararası Ortak Kültür Kurulu tarafından yapılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğüne görevlendirmelerin takibi yapılmaktadır.

Eğitim müşavirlerinin ve eğitim ataşelerinin belirlediği ihtiyaç doğrultusunda istenen sayıda yurtdışına yönetici ve öğretmen görevlendirmesi yapılmaktadır. Yapılan görevlendirmeler ile Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurtdışındaki vatandaşlarımız ve soydaşlarımızın kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dinî konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacına ulaşmak istenmektedir.

#### **3.7.1.1. Yurtdışına görevlendirilecek öğretmende aranan şartlar**

Yurtdışına görevlendirilecek personelde aranan şartlar arasında eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında en az beş yıl hizmeti bulunmak, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde eğitim- öğretim hizmetleri sınıfında yer alan kadrolarda fiilen çalışıyor olmak, en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş

olmak, yapılacak Mesleki Yeterlilik Sınavı ve Temsil Yeteneği Mülakatında başarılı olmak, hizmetin gerektirdiği temsil yeteneğine sahip bulunmak ve görevlendirileceği ülkenin özelliğine göre Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavlarının herhangi birinden az “E” (50 Puan) düzeyinde yabancı dil belgesine sahip olmak yer almaktadır. Bu özelliklere sahip olan öğretmenler yurtdışı öğretmenlik bilgi formunu doldurarak yurtdışı öğretmenlik görevlendirmesine başvurmuşlardır. Yurtdışı öğretmenlik bilgi formu içerisinde beyan edilen bilgiler arasında yer alan kişisel özellikler ve aldığı ödüller bölümünde yurtdışı öğretmenlik görevi isteyen bir öğretmenin bilgi ve deneyim dışında sahip olduğu sosyal özelliklerin de sorgulandığı görülmektedir.

Tablo 3.4.’te de belirtilen yurtdışı öğretmenlik görevine başvurmak isteyen bir öğretmenin başvuru formunda ehliyet sahibi olması, halk oyunları biliyor olması, müzik enstrümanı çalıyor olması, bilgisayar kullanıyor olması, güzel sanatlarla ilgili uğraşının olması, aldığı ödüllerin olması gibi kişisel özellikler ibaresi altında kişinin sosyal yönleri ve başarıları hakkında bilgi edinilmek istenilmektedir.

**KİŞİSEL ÖZELLİKLER:**

Sürücü Ehliyeti var mı?	<input type="checkbox"/> Var <input type="checkbox"/> Yok
Halk Oyunu Biliyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
Müzik Enstrümanı Çalabiliyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır Enstrümanın Adı:
Bilgisayar Kullanabilme	<input type="checkbox"/> Word <input type="checkbox"/> Excel <input type="checkbox"/> Power Point
Tezhip, Hat, Çini, Ebru vb. ile Güzel Sanatlar (resim, müzik, tiyatro) Eğitiminiz Varsa Belirtiniz.	

**ALDIĞI ÖDÜLLER**

Ödül Tarihi	Belgenin Sayısı	Ödül Türü	Ödül Veren Makam

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü,2018.

Tablo 3.4. Yurtdışı öğretmenlik başvurusu için öğretmen bilgi formu.

Tablo 3.4’te belirtilen özellikler sahip olan öğretmenlerin yurtdışı görevlendirmede olumlu etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Avrupa ülkelerine görevlendirilecek öğretmenler oradaki eğitim ortamında Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmeni olarak görev yapacaklardır. Türkiye’nin kültürel özelliklerini yansıtan halk oyunu ya da enstrüman çalınması öğretmenin dersleri daha aktif ve renkli hale getirebileceğini düşündürmektedir.

### 3.7.1.2. Yurtdışında görevlendirilecek öğretmen seçim esasları

Yurtdışına görevlendirilecek öğretmenler için mesleki yeterlilik ve temsil yeteneği sınavı olmak üzere iki aşamalı sınava katılmaları gerekmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü,2018).

#### a) Mesleki yeterlilik sınavı

Millî Eğitim Bakanlığı Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğünce merkezî sistemle çoktan seçmeli test şeklinde, tek oturum halinde yapılacak olan sınav 120 dakika sürede yanıtlanması, 100 adet sorudan oluşmaktadır. Soru sayısının konulara göre dağılımı Tablo 3.5'te yer almaktadır:

	<b>Sınav Konuları</b>	<b>Puanları</b>
1	Türkçe ( Türk Dili Edebiyatı, Dil Bilgisi, Anlam Bilgisi vb.)	25 Puan
2	Sosyal Bilimler (Atatürk İlkeleri ve T.C. İnkılâp Tarihi, Türk Tarihi, Türk Kültür ve Medeniyeti, Türkiye Coğrafyası, Vatandaşlık Bilgileri vb.)	25 Puan
3	Mesleki Bilgi (Öğretmenlik Meslek Bilgisi, Millî Eğitim Mevzuatı)	25 Puan
4	Genel Kültür (Güncel Bilgiler, Uluslararası Kuruluşlar, Ekonomi vb.)	25 Puan
	Toplam	100 Puan

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2018.

Tablo 3.5. Mesleki yeterlilik sınav konuları ve puanları

Tablo 3.5'te belirtilen konular kapsamında yapılan mesleki yeterlilik sınavında 70 ve üzerinde puan alan adaylar arasından en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere seçilecek personel sayısının en fazla iki katına kadar aday temsil yeteneği sınavına girmeye hak kazanmaktadır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip adaylar da temsil yeteneği sınavına alınmaktadır.

#### b) Temsil yeteneği sınavı

Temsil Yeteneği Mülakatına hak kazanan adayların Temsil Yeteneği Mülakatı, Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu tarafından sözlü sınav şeklinde yapılmaktadır. Sözlü sınav için soruların konu dağılımı Tablo 3.6'da yer almaktadır.

	<b>Sınav Konuları</b>	<b>Puanları</b>
1	Türkçeyi Doğru Kullanma Becerisi	25 Puan
2	Millî Şuur, Atatürk İlkeleri ve T. C. İnkılâp Tarihi	25 Puan
3	Genel Kültür, Mevzuat	25 Puan
4	Genel Görünüm, Tutum ve Davranış	25 Puan
	Toplam	100 Puan

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü,2018.

Tablo 3.6. Temsil yeteneği sınav konuları ve puanları.

Tablo 3.6’da belirtilen konular kapsamında yapılan temsil yeteneği sınavında adayların atanacakları görevin gerektirdiği niteliğe ve temsil yeteneğine sahip olup olmadıkları Komisyon tarafından belirlenecek olup, Aday Değerlendirme Formunda yer alan konu başlıkları çerçevesinde 100 tam puan üzerinden her aday için ayrı ayrı puan verilerek değerlendirme yapılmaktadır. Komisyon üyelerinin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak adayın temsil yeteneği sınav puanı belirlenmektedir.

Temsil yeteneği sınav puanı esas alınmak suretiyle en az 70 puan alan adaylar arasında puan üstünlüğüne göre başarı sıralaması yapılarak, seçileceği ilan edilen personel sayısı kadar aday yurtdışında görevlendirilmeye hak kazanmaktadır.

*c) Uyum semineri ve yurtdışına görevlendirme*

Mesleki Yeterlilik Sınavı ve Temsil Yeteneği Mülakatında başarılı olup yurt dışında görevlendirilmeye hak kazanan öğretmenlerden ihtiyaç duyulan alanlar göz önünde bulundurularak, başarı sırasına göre bir kısmı ya da tamamı Milli Eğitim Bakanlığı’na resen belirlenerek yurt dışı göreve uyum seminerine alınmaktadır. Yapılan seminere katılım zorunludur. Ayrıca yurtdışı uyum seminere katıldıktan sonra yurtdışı görevlendirilme hakkından vazgeçen öğretmenler için yapılan ödemeler kendilerine rücu ettirilecektir. Uyum Semineri ile ilgili katılımcıların bilgilendirilmesi Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne yapılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü’nce yurtdışında Türkçe ve Türk kültürü dersi öğretmeni olarak görevlendirmeyi hak kazanan öğretmenlere yönelik yapılan uyum seminerlerinin içerikleri yurtdışında görevde bulunup dönen ya da halen yurtdışı görevinde bulunan öğretmenlerden alınan dönütler çerçevesinde güncellenmektedir. Tablo 3.7’de 2016 yılında yurtdışı göreve uyum semineri



konuları yer almaktadır. Tablo 3.8’de ise ve 2017 yılında yurtdışı göreve uyum seminer konuları yer almaktadır. Bu iki yıl arasındaki konu başlıklarındaki farklılığı gördüğümüzde Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü’nün de belirttiği gibi yurtdışına giden öğretmenlerin dönütleri, gidecek öğretmenlerin gittikleri dönemin gereksinimlerine göre seminer konularının değiştiği görülmektedir.

	<b>Konu Başlıkları</b>
1	Yurtdışında Bakanlığımız İşbirliğinde Açılan Öğretim Kurumları
2	Drama dersleri
3	Türkiye'ye Yönelik İç ve Dış Tehditler (İçişleri Bak.)
4	Ülke Özellikleri ve Sosyal Hayat (Ülke gruplarına göre)
5	Yurtdışı Görev, Usul ve Prensipler
6	UTMK ve Somut Olmayan Kültürel Miras
7	Bakanlığımızın Yurtdışı Teşkilat Yapısı
8	1915 Olayları (TTK)
9	Türkiye'nin Yurtdışında Tanıtımı (Kültür ve Turizm Bakanlığı)
10	Yurtdışında Din Görevlileri ile Öğretmenlerin İşbirliği (Diyanet İşleri Bşk.)
11	Yurtdışında Görevlendirilenlerin Hak ve Sorumlulukları (Maliye Bak.)
12	Kültürel Diplomasi ve Kamu Diplomasisi Başbakanlık)
13	Türk Dış Politikası (Dışişleri Bakanlığı)
14	Yabancılara Türkçe Öğretimi
15	Protokol Kuralları ve Temsil
16	Tecrübeli biriyle Sohbet
17	Eğitim Sistemi ve Vize Uygulamaları
18	YTB ve Yurt Dışı Faaliyetleri
19	Yunus Emre Enstitüsü ve Yurt Dışı Faaliyetleri
20	Yurt Dışındaki Çocuklara Türkçe Öğretim Yöntem ve Teknikleri

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü’nden temin edilmiştir.

Tablo 3.7. Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü 2016 yılı yurtdışı göreve uyum seminer konuları.

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi yurtdışı öğretmenlik görevlendirmesine hak kazanan öğretmenler için görevlendirme öncesi düzenlen uyum semineri konu başlıklarında yurtdışında görev yapılacak okullar, gidilecek ülkenin özellikleri ve sosyal hayatı konusunda bilgi verilmiştir. Ayrıca yurtdışı teşkilatlanması ve yurtdışı görevlendirmesi hakkında bilgilendirilmiştir. Yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yurtdışında Türkiye adına görevli olmaları ve Türkiye’yi yurtdışında tanıtmaya yönelik görevleri nedeniyle katılmaları gereken protokoller için uyulması gereken protokol kurallarına da yer verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yurtdışında görevlerinin yanı sıra sahip oldukları hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirilmişlerdir. Öğretmenleri yurtdışında görev

yapacakları eğitim sistemi ve eğitim faaliyetleri için kullanabilecekleri yöntem ve teknikler hakkında bilgilendirilmişlerdir. Türkçe'nin öğretimi ve somut olmayan kültürel miras hakkında bilgi verilmiştir. Yurtdışında hizmet veren Diyanet İşleri Başkanlığı, Yurt Türk Topuluklar Başkanlığı (YTB), Yunus Emre Enstitüsü faaliyetleri hakkında da yurtdışında görevlendirilecek öğretmenler bilgilendirilmiştir.

Tablo 3.8'de ise 2017 yılında yurtdışına gitmeye hak kazanan öğretmenlerin göreve uyum semineri konu başlıkları yer almaktadır. Tablo 3.7 ile Tablo 3.8'de görüldüğü gibi 2016 ve 2017 yılları uyum semineri konu başlıkları benzerlik göstermektedir.

	<b>Konu Başlıkları</b>
1	Milli Eğitim Bakanlığı'nın Merkez ve Yurtdışı Teşkilat Yapısı
2	Yurtdışı Görev, Usul ve Prensipler, İşleyiş, Sosyal Hayat
3	Protokol Kuralları ve Temsil
4	Yurtdışındaki Çocuklara Türkçe Öğretim Yöntem ve Teknikleri
5	Türkçenin Yabancı Dil Olarak Öğretimi
6	Türkçenin Yabancı Dil Olarak Öğretiminde Kullanılan Materyaller
7	Türkçe Öğretiminde Yaratıcı Drama Uygulamaları 1
8	Türkçe Öğretiminde Yaratıcı Drama Uygulamaları 2
9	Türkçe Dil Becerileri Öğretimi Uygulamaları
10	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Sınav Uygulama Ve Değerlendirme Ölçütleri
11	Yabancı Dil Eğitiminde Temel İlke ve Kavramlar
12	Somut Olmayan Kültürel Miraslar
13	Türk Dış Politikası
14	Oyunla Türkçe Öğretimi- Atölye Çalışması
15	Eşzamanlı İki Dillilik ve Çocuklara Erken Yaşta Dil Öğretimi
16	Yurtdışında Din Görevlileri ile Öğretmenlerin İşbirliği
17	Türkiye'ye Yönelik İç ve Dış Tehditler
18	Türkiye'nin Yurtdışında Tanıtımı
19	Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar (YTB) ve Yurtdışı Faaliyetleri
20	1915 Olayları
21	Maarif Vakfının Tanıtımı
22	Mali Mevzuat
23	Ülke Özellikleri, Ülkelerin Eğitim Sistemleri, Örnek Ders Anlatımı

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'nden temin edilmiştir.

Tablo 3.8. Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü 2017 yılı yurtdışı göreve uyum seminer konuları.

Uyum semineri süresince anlatılacak konu başlıkları 2016 ve 2017 yılları arasında benzerlik göstermektedir. Tablo 3.8'de Tablo 3.7'den farklı olarak Maarif Vakfı'nın tanımı yer almaktadır. Diğer konu başlıkları ise 2016 yılında olduğu gibi yurtdışında görev yapılacak okullar, gidilecek ülkenin özellikleri ve sosyal hayatı, Türkiye'nin yurtdışı teşkilatlanması ve yurtdışı görevlendirmesi, Türkiye'nin yurtdışında tanıtması, uyulması

gereken protokol kuralları, öğretmenlerin yurtdışında sahip oldukları hak ve sorumluluklar, öğretmenleri yurtdışında görev yapacakları eğitim sistemi ve eğitim faaliyetleri için kullanabilecekleri yöntem ve teknikler, Türkçe'nin öğretimi ve somut olmayan kültürel miras hakkında bilgilendirilmişlerdir.

Temsil Yeteneği Mülakatında başarılı olan öğretmenler, yurt dışı temsilciliklerimizin ihtiyaç duyulan öğretmen sayısı ve nitelikleri konusundaki talebi göz önünde bulundurularak, başarı listesinden sıra atlanmaksızın Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca bir yıl süre ile T.C. Büyükelçilikleri/ Başkonsoloslukları nezdinde görevlendirilmektedirler. Yurtdışı görev bölgelerindeki görev yerleri misyon şefinin bilgisi dahilinde Eğitim Müşavirliklerince/Ataşeliklerince belirlenmektedir.

### **3.7.1.3. Yurtdışı görev süresi**

Yurtdışına görevlendirilecek personelin görev süresi 1 yıldır. Bu görev süresi boyunca başarılı olmaları ve buldukları ülkenin çalışma koşulları dikkate alınmak kaydıyla görev süresi, her defasında 1 yılı geçmemek üzere, Komisyonca en fazla 4 yıl daha uzatılabilir. Böylelikle toplam görev süresi 5 yılı geçemez. Öğretmen olarak görevlendirilen personelin görev sürelerinin bölgelerindeki eğitim-öğretim döneminin bitiminden önce sona ermesi halinde, verilen süre eğitim-öğretim döneminin sona eriş tarihine kadar uzatılabilir. Bir öğretmen, yurtdışında en çok iki kez görevlendirilebilir. Aynı öğretmenin ikinci kez yurtdışında görevlendirilebilmesi için, daha önceki yurtdışı görevini başarılı olarak tamamlamış ve yurtiçi görevine başlamasından itibaren en az 2 yıl çalışmış olması şarttır.

### **3.7.1.4. Yurtdışında görevlendirilecek öğretmene yapılacak ödemeler**

Yurtdışında görevlendirilenlere, yapılacak ödemeler Dışişleri Bakanlığı bütçesinden karşılanır. Yurtdışında görevlendirilen personel, görevlendirildiği süre içerisinde kurumlarınca aylıklı izinli sayılır. Anılan personelin; ek ders, fazla çalışma, ek tazminat, geliştirme ödeneği ve döner sermaye katkı payı ve benzeri ücret unsurları gibi ödenmesi fiilen görev yapılması esasına bağlı ödemeler hariç kadrolarına ilişkin aylıkları ile diğer mali hakları, mensubu oldukları kurum veya kuruluş tarafından Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

Yurtdışına gönderilen personele, görevli oldukları ülkenin özelliği, ekonomik durumu, geçim şartları dikkate alınarak, bulunduğu yerdeki görevini fiilen yapmaları karşılığında yurtdışı görevlerine başladıkları tarihten itibaren Dışişleri Bakanlığı

bütçesinden karşılanmak üzere her ay ayrıca ödeme yapılır. Öğretmenlerin yurtdışı aylığı Tablo 3.9’da belirtilmiştir.

Ülkeler	Para Birimi	Öğretmen ve Din Görevlisi
A.B.D.	ABD Doları	2.155
Afganistan	ABD Doları	1.925
Almanya (Berlin)	Euro	1.995
Almanya (Berlin Dışı)	Euro	1.975
Arjantin	ABD Doları	1.980
Arnavutluk	Euro	1.495
Avustralya	Avustralya Doları	3.225
Avusturya	Euro	2.105
Azerbaycan	ABD Doları	1.925
Bahreyn	ABD Doları	1.800
Bangladeş Halk Cum.	ABD Doları	1.930
Belçika	Euro	1.995
Beyaz Rusya	Euro	1.495
Bosna Hersek	Euro	1.570
Bulgaristan	Euro	1.570
Cezayir	Euro	1.600
Çek Cumhuriyeti	Euro	1.600
Çin H.C. (Hong Kong)	ABD Doları	2.160
Çin H.C. (Diğer)	ABD Doları	1.980
Danimarka	Danimarka Kronu	15.100
Endonezya	ABD Doları	1.930
Estonya	Euro	1.495
Fas	Euro	1.430
Finlandiya	Euro	2.015
Fransa (Paris)	Euro	2.105
Fransa (Paris Dışı)	Euro	1.975
Gürcistan	ABD Doları	1.685
Hırvatistan	Euro	1.600
Hindistan	ABD Doları	1.685
Hollanda	Euro	1.995
Irak	ABD Doları	1.980
İngiltere	İngiliz Sterlini	1.620
İran	Euro	1.495
İrlanda	Euro	2.015
İspanya	Euro	1.995
İsrail	ABD Doları	1.950
İsveç	İsveç Kronu	18.160
İsviçre	İsviçre Frangı	3.600
İtalya	Euro	1.995
Japonya	Japon Yeni	325.000
K.K.T.C.	Euro	1.070
Kanada	Kanada Doları	2.690
Karadağ	Euro	1.600

Katar	ABD Doları	2.250
Kazakistan	ABD Doları	1.925
Kırgızistan	ABD Doları	1.685
Kosova	Euro	1.600
Kuveyt	Kuveyt Dinarı	660
Letonya	Euro	1.495
Libya	Euro	1.495
Litvanya	Euro	1.495
Lübnan	ABD Doları	1.950
Lüksemburg	Euro	1.995
Macaristan	Euro	1.600
Makedonya	Euro	1.570
Meksika	ABD Doları	1.950
Mısır	Euro	1.495
Moğolistan	ABD Doları	1.685
Moldova	Euro	1.495
Norveç	Norveç Kronu	18.200
Özbekistan	ABD Doları	1.685
Pakistan	ABD Doları	1.925
Polonya	Euro	1.600
Portekiz	Euro	1.995
Romanya	Euro	1.570
Rusya Federasyonu	ABD Doları	2.160
Sırbistan	Euro	1.600
Slovakya	Euro	1.600
Slovenya	Euro	1.600
Suriye	Euro	1.430
Suudi Arabistan	Suudi Ar. Riyali	7.450
Tacikistan	ABD Doları	1.685
Tunus	Euro	1.430
Türkmenistan	ABD Doları	1.850
Ukrayna	Euro	1.495
Ürdün	ABD Doları	1.950
Yemen	ABD Doları	1.950
Yunanistan	Euro	1.995

Kaynak: İnternet: 13.01.2007 tarihli ve 26402 sayılı RG’de yer alan Yurtdışında Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelik.

Tablo 3.9. Öğretmenlerin ülkelere göre yurtdışı aylığı.

Yurtdışına görevlendirilen bir öğretmen Türkiye’de ücretli izinli olarak işlem görmesi nedeniyle Türkiye’deki yurtiçi aylığını almaya devam ederken, görevlendirmesinin yapıldığı ülkeye göre Tablo 3.9’da belirtilen tutarda yurtdışı aylığını da almaktadır. Bu nedenle öğretmenler için yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunmak ekonomik anlamda da cazip olmaktadır.

### **3.7.1.5. Milli Eğitim Bakanlığı'nda yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenin yükümlülükleri**

Yurtdışı öğretmenlik görevi isteyen öğretmenlerin bu görevi istemeden önce ve göreve kabul edildikten sonra yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri bulunmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü,2018). Bunlar:

- a. Yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunmuş bir öğretmen yurtdışındaki görevini tamamlayıp Türkiye'deki görevine döndükten sonra ve Türkiye'deki görevinde iki yıl çalıştıktan sonra tekrar yurtdışı öğretmenlik görevi isteyebilmektedir.
- b. Yurtdışı öğretmenlik başvurusu yapıp mesleki yeterlilik ve temsil yeteneği sınavlarını başarı ile geçmelerine rağmen yurtdışı görevlendirme hakkından vazgeçen öğretmenlerin üç yıl süreye kadar tekrar başvuruları kabul edilmemektedir.
- c. Yurtdışı görevi isteyen öğretmenler, görevlendirilmeleri halinde uyum sorunu yaşamamaları için, görev istedikleri ülkelerin sosyal, siyasal ve ekonomik şartları ile ilgili önceden araştırma yaparak bilgi sahibi olmaları gerekmektedir.
- d. Yurtdışı görevine gönderilen öğretmenler en az bir ders yılı süresince yurtdışında görev yapmadan Türkiye'deki görevine geri dönememektedir.
- e. Yurt dışına görevlendirilen öğretmenlerin yurt dışına ilk gidişlerinde uçak biletleri Millî Eğitim Bakanlığınca alınmaktadır. Eğer öğretmen, görevlendirildiği ülkeye gitmekten vazgeçer ise bilet ücreti öğretmen tarafından ödenmesi gerekmektedir.
- f. Yurt dışına görevlendirilen öğretmenin bulunduğu okul/kurumdan ayrılarak kadrosunun il/ilçe milli eğitim müdürlüklerine alınması gerekir. Yurtdışında bulunduğu sürede hizmet puanının kadrosunun bulunduğu il ya da ilçe merkezinin hizmet puanına göre puanlaması yapılmaktadır.
- g. Yurtdışına görevlendirilen öğretmenin üzerinde yöneticilik görevi varsa yöneticilik görevinden ayrılması gerekmektedir.
- h. Yurtdışı görevine hak kazanan öğretmenlerin yurtdışı uyum seminerine katılmaları zorunludur. Eğer uyum seminerine katıldıktan sonra yurtdışı görevinden vazgeçme durumu olur ise yapılan ödemeler öğretmenden geri tahsil edilmektedir.

### **3.7.2. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Yurtdışı Görevlendirme Yaptığı Ülke Grupları**

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 42 ülkede yurtdışı temsilciliği bulunmaktadır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yurtdışında 62 okul bulunmaktadır.

<p style="text-align: center;"><b>MEB’e Bağlı Yurtdışı Temsilciliği Bulunan Ülkeler</b></p>	<p>ABD, Almanya, Afganistan, Arnavutluk, Avustralya, Avusturya, Azerbaycan, Belarus, Belçika, Bosna Hersek, Bulgaristan, Çin, Danimarka, Fransa, Güney Kore, Gürcistan, Hollanda, İngiltere, İspanya, İsveç, İsviçre, Kanada, Kazakistan, Kırgızistan, KKTC, Kosova, Kuveyt, Macaristan, Kuzey Makedonya, Malezya, Mısır, Moldova, Özbekistan, Pakistan, Romanya, Rusya, Sırbistan, Suudi Arabistan, Tunus, Ukrayna, Ürdün.</p>
<p style="text-align: center;"><b>MEB’e Bağlı Okulların Bulunduğu Ülkeler</b></p>	<p>Azerbaycan, Gürcistan, İnan, Katar, Kırgızistan, Kuveyt, Moldova, Özbekistan, Romanya, Suudi Arabistan, Tacikistan, Türkmenistan.</p>

Kaynak: İnternet: Yurt Dışı Temsilciliklerimiz. Web: <http://abdigm.meb.gov.tr/www/yurt-disitemsilciliklerimiz/icerik/27https://www.meb.gov.tr/baglantilar/okullar/index.php?ILKODU=999>  
28Kasım 2019 ‘de alınmıştır.

Tablo 3.10. MEB’e bağlı yurtdışı temsilcilikleri ve okulların bulunduğu ülkeler.

Tablo 3.10’da belirtildiği gibi Milli Eğitim Bakanlığı’nın 42 ülkede yurtdışı temsilciliği bulunmaktadır. Bu ülkeler: ABD, Almanya, Afganistan, Arnavutluk, Avustralya, Avusturya, Azerbaycan, Belarus, Belçika, Bosna Hersek, Bulgaristan, Çin, Danimarka, Fransa, Güney Kore, Gürcistan, Hollanda, İngiltere, İspanya, İsveç, İsviçre, Kanada, Kazakistan, Kırgızistan, KKTC, Kosova, Kuveyt, Macaristan, Kuzey Makedonya, Malezya, Mısır, Moldova, Özbekistan, Pakistan, Romanya, Rusya, Sırbistan, Suudi Arabistan, Tunus, Ukrayna, Ürdün. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yurtdışında 62 okul bulunmaktadır. Bu okulların bulunduğu ülkeler ise: Azerbaycan, Gürcistan, İnan, Katar, Kırgızistan, Kuveyt, Moldova, Özbekistan, Romanya, Suudi Arabistan, Tacikistan, Türkmenistan.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yaklaşık her yıl yurtdışına öğretmen görevlendirmesi yapılmaktadır. Bu görevlendirmeler yabancı dil belgesi istenen Avrupa ülkelerine; Türkiye Cumhuriyeti Devleti’ne ait okulların bulunduğu ülkelere, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ne ve Batı Trakya’ya yapılmaktadır. Tablo 3.11’de 2015-2018 yılları arasında ülke gruplarına göre görevlendirilen öğretmelerin sayılarına yer verilmiştir.

<b>Görevlendirilen Ülke Grupları</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Almanca, Fransızca, İngilizce, İtalyanca Konuşan Ülkelerde Görevlendirilen Öğretmenler	429	-	72	283
Suudi Arabistan, Libya, İran, Gürcistan, Bahreyn, Lübnan, Kuveyt, Tunus, Karadağ, vb. Ülkelerde Görevlendirilen Öğretmenler	135	43	160	-
Türk Cumhuriyetlerinde Görevlendirilen Öğretmenler	69	32	43	-
Afganistan'da Görevlendirilen Öğretmenler	-	-	-	-
KKTC'de Görevlendirilen Öğretmenler	64	-	79	-
Yunanistan'da (BatıTrakya'da) Görevlendirilen Öğretmenler	-	-	-	-
<b>TOPLAM</b>	<b>697</b>	<b>75</b>	<b>354</b>	<b>283</b>

Kaynak: 2015, 2016, 2017, 2018 Yıllarına ait Yurtdışı Öğretmenlik Başvuru Kılavuzu, MEB Yüksek Öğretim ve Yurtdışı Eğitim Genel Müdürlüğü ve Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü.

Tablo 3.11. Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı öğretmenlik görevlendirme dağılımı.

Tablo 3.11'deki verilere göre 2015-2018 yılları arasında toplam 1409 öğretmen yurtdışında görevlendirilmiştir. Verilen yıl aralığında Avrupa'daki okullarda görev yapacak öğretmenlerin sayısı ise 784'tür.

Araştırmada yurtdışı görevlendirmesi ile Avrupa ülkelerine giden öğretmenlerin bilgilerine başvurulmaktadır. Avrupa ülkelerine yapılan görevlendirmelerde öncelikle ülkede konuşulan dillere göre dağılım yapılmaktadır. Bu ülkeler görevlendirmeler için de istenilen dil belgesi öncelikle o ülkenin konuşma diline göre belirlenmektedir.



## 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın önceki bölümünde yurtdışı teşkilatlanmasının özellikleri, yurtdışına yapılacak olan görevlendirmelerde aranan şartlar ve izlenen süreç üzerinde durulmuştur. Ayrıca öğretmenlikte mesleki gelişim kavramı hakkında yapılan araştırmalar sonucu elde edilen bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın bu bölümde ise Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin yurtdışı görevlendirmeleri sonucunda yaşadıkları sorunları ve görevlendirmelerinin mesleki gelişimlerine etkisine ilişkin bulgular yer almaktadır. Yurtdışı öğretmenlik görevi ile yurtdışında öğretmenlik yapan ve yurtdışı öğretmenlik görevini tamamladıktan sonra Türkiye'deki görevine geri dönen öğretmenler ve Türkiye'deki görevi sonrasında ikinci kez yurtdışına giden öğretmenler ile görüşme yapılmıştır. Araştırmaya yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunmuş ve Türkiye'deki görevine geri dönmüş 23 öğretmen katılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen bulgular ile yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ve görevlendirmenin mesleki gelişime etkisi hakkında bilgi edinmemiz sağlanmaktadır.

Araştırmanın bu bölümü yedi ana başlık ve bu ana başlıklara ait alt başlıklara ayrılmıştır. Ana başlıklar; katılımcıların kişisel özelliklerine ilişkin bulgular, katılımcıların yurtdışı görevine başvurma nedenleri, katılımcıların yurtdışına gitmeden önce verilen eğitime ilişkin görüşleri, katılımcıların yaşadıkları sorunlar, katılımcıların buldukları ülke eğitim sistemi ile Türk eğitim sistemi hakkındaki karşılaştırmalı görüşleri, katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişimlerine yansımalarına ilişkin görüşleri, katılımcıların yurtdışı deneyimlerinin Milli Eğitim Bakanlığı'nın değerlendirme durumuna ilişkin görüşleri olarak sıralanmıştır.

### 4.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Veri toplama aracı başlığı altında belirtildiği gibi araştırmada kullanılan veri toplama aracı "görüşme formu" ve "yarı yapılandırılmış görüşme formu" olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait kişisel bilgileri içeren 16 soru yer almaktadır. Bu bölümde katılımcılara ait kişisel bilgilerden yola çıkarak yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenlerin demografik bilgileri oluşturulmuştur.

#### 4.1.1. Cinsiyet, Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olmaya İlişkin Bulgular

Tablo 4.1’de katılımcılara ait demografik özellikler olan cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu olarak üç kategoriye ayrılmıştır. Bu kategorilere göre katılımcılara göre özelliklerin sayıları belirtilmiştir.

KATEGORİLER		KATILIMCI SAYISI	YÜZDE(%)	
CİNSİYET	Kadın	6	26	
	Erkek	17	74	
MEDENİ DURUM	Evli	Kadın	2	9
		Erkek	16	70
	Bekar	Kadın	4	17
		Erkek	1	4
ÇOCUK SAHİBİ OLMA DURUMU	0 Çocuklu Olan	3	13	
	1 Çocuklu Olan	4	18	
	2 Çocuklu Olan	12	52	
	3 Çocuklu Olan	4	17	

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu dağılımı.

Tablo 4.1’de belirtildiği gibi araştırmaya katılan 23 öğretmen 6’sı kadın, 17’si erkektir. Kadın öğretmenlerin 2’si evli, 4’ü bekadır. Erkek öğretmenlerin 16’sı evli, 1’i bekadır. Çocuk sayısı dağılımı 0 ile 3 arasındadır. Hiç çocuğu olmayan katılımcı sayısı 3, bir çocuğu olan katılımcı sayısı 4, iki çocuğu olan katılımcı sayısı 12, üç çocuğu olan katılımcı sayısı ise 4’tür.

#### 4.1.2. Eğitim Durumu, Görevi ve Hizmet Süresine İlişkin Bulgular

Yapılan araştırmada yurtdışı öğretmenlik görevine giden öğretmenlerin mezun oldukları üniversite ve üniversitedeki bölümleri Tablo 4.2 ‘de yer almaktadır.

EĞİTİM DURUMU		KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)	
<b>MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE</b>	Gazi Üniversitesi	6	26	
	Anadolu Üniversitesi	3	13	
	Hacettepe Üniversitesi	2	9	
	Ankara Üniversitesi	2	9	
	Ege Üniversitesi	2	9	
	Atatürk Üniversitesi	2	9	
	Samsun 19 Mayıs Üniversitesi	1	4	
	Dokuz Eylül Üniversitesi	1	4	
	Selçuk Üniversitesi	1	4	
	Marmara Üniversitesi	1	4	
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1	4	
	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	1	4	
<b>MEZUN OLDUĞU BÖLÜM</b>	<b>Türkçe Dışında Yabancı Bir Dil Bölümünden Mezun Olan</b>	Almanca Öğretmenliği/ Alman Dili Edebiyatı	10	44
		Fransızca Öğretmenliği/ Fransız Dili Edebiyatı	3	13
	<b>Sınıf Öğretmenliği Veya Eğitim Fakültesinden Mezun Olan</b>	Sınıf Öğretmenliği	4	17
		Coğrafya Öğretmenliği	1	4
		Okul Öncesi Öğretmenliği	1	4
	<b>Diğer Bölümlerden Mezun Olan</b>	Türk Dili ve Edebiyatı	1	4
		İktisat Fakültesi	1	4
		Ziraat Fakültesi	1	4
		Biyoloji Bölümü	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.2. Katılımcıların eğitim durumu dağılımı.

Tablo 4.2’de belirtildiği gibi katılımcıların tamamı üniversite mezunudur. 6 katılımcı Gazi Üniversitesi, 3 katılımcı Anadolu Üniversitesi, 2 katılımcı Hacettepe Üniversitesi, 2 katılımcı Ankara Üniversitesi, 2 katılımcı Ege Üniversitesi, 2 katılımcı Atatürk Üniversitesi, 1 katılımcı Samsun 19 Mayıs Üniversitesi, 1 katılımcı Dokuz Eylül Üniversitesi, 1 katılımcı Selçuk Üniversitesi, 1 katılımcı Yüzüncü Yıl Üniversitesi, 1 katılımcı Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 1 katılımcı Marmara Üniversitesi’nden mezun olmuştur.

13 katılımcı üniversitede Türkçe dışındaki yabancı bir dil bölümünden mezun olmuştur. Araştırmaya yurtdışı öğretmenlik görevi ile Avrupa ülkelerine giden öğretmenler katılmışlardır. Yurtdışı öğretmenlik görevi başvuru koşulları arasında Avrupa ülkelerinde

görev alacak öğretmenlerden görevlendirileceği ülkenin özelliğine göre Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavlarının herhangi birinden az “E” (50 Puan) düzeyinde yabancı dil belgesine sahip olma şartı yer almaktadır. Yurtdışı öğretmenlik görevine giden öğretmenlerin, araştırmaya katılanların Tablo 4.2’de de belirtildiği gibi 23 katılımcıdan 13’ünün üniversitede dil bölümünden mezun olması yurtdışı göreve katılmasında olumlu bir etkiye neden olmuştur. Katılımcılar yurtdışında Türk çocuklarının eğitimi için de bulunsalar da buldukları eğitim ortamında ve yurtdışındaki gündelik yaşamlarında da yabancı dil bilgisine sahip olmaları gerekmektedir. İyi bir yabancı dil bilgisine sahip olan katılımcıların yurtdışında uyum sorunu yaşamadıkları görülmektedir.

Katılımcıların Türkiye’de görevi ( branş ) dağılımı Tablo 4.3’te yer almaktadır.

<b>Türkiye’de Görevi (Branşı)</b>	<b>Katılımcı Sayısı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
Sınıf Öğretmeni	16	70
Almanca Öğretmeni	3	13
Fransızca Öğretmeni	1	4
Türkçe Öğretmeni	1	4
Okul Öncesi Öğretmeni	1	4
MEB Yurtdışı Eğitimde Görevli Personel	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.3. Katılımcıların Türkiye’de görev (branş) dağılımı.

Tablo 4.3’te görüldüğü gibi yurtdışı görevine giden katılımcılardan 16’sı Türkiye’de sınıf öğretmeni, 3’ü Almanca öğretmeni, 1’i Fransızca öğretmeni, 1’i Türkçe öğretmeni, 1’i okul öncesi öğretmeni, 1’i ise MEB yurtdışı eğitimde görevli personel olarak görev yapmaktadır.

Tablo 4.4’te katılımcıların hizmet süreleri hakkında bilgi verilmektedir.

<b>HİZMET YILI</b>	<b>KATILIMCI SAYISI</b>	<b>YÜZDE (%)</b>
<b>5-10 yıl</b>	0	0
<b>11-15 yıl</b>	0	0
<b>16-20 yıl</b>	7	30
<b>21yıl ve üzeri</b>	16	70

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4. 4. Katılımcıların hizmet süresi dağılımı.

Yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma koşullarından biri Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında en az beş yıl hizmete bulunma şartıdır.

Tablo 4.4'te belirtildiği gibi araştırmaya katılan katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevi öncesinde Türkiye'deki okullarda beş yılın üzerinde görev yaptıkları görülmektedir. Tablo 4.4'ten anlaşıldığı gibi yurtdışı görevine başvuran öğretmenlerin çoğu mesleki tecrübeye sahip oldukları görülmektedir.

#### 4.1.3. Yurtdışı Deneyimine İlişkin Bulgular

Araştırmada yurtdışı deneyimine ilişkin bulgular başlığı içerisinde katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevi öncesinde yurtdışında bulunma durumu, yurtdışı öğretmenlik süresince görev yaptığı branş, yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunduğu ülke, şehir ve yıl, yurtdışı öğretmenlik sonrasında görevi olarak alt başlıklara ayrılmıştır.

##### 4.1.3.1. Yurtdışında bulunma durumu

Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevi öncesinde yurtdışında bulunma durumu Tablo 4.5'te belirtildiği gibi, görüşmelerden elde edilen verilere göre 4 kategoriye ayrılmıştır. Yurtdışı öğretmenlik önce yurtdışında yerleşik olarak bulunma, yurtdışında gezi amaçlı bulunma, eğitim nedeniyle bulunma ve yurtdışında hiç bulunmama olarak gruplandırılmıştır.

Yurtdışında Bulunma Durumu		Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Yurtdışında Bulunan	Yerleşik	7	78
	Gezi Amaçlı	4	
	Eğitim Nedeniyle	7	
Yurtdışında Bulunmayan		6	26

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.5. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik öncesinde yurtdışında bulunma durumu dağılımı.

Tablo 4.5'te belirtildiği gibi 23 katılımcıdan 18'nin yurtdışı öğretmenlik görevi öncesinde yurtdışında bulunduğu, 6 katılımcının ise yurtdışına hiç gitmediği görülmektedir. 7 katılımcıyı ise geçmişte yurtdışında yaşayan gurbetçi ailelerin çocukları oluşturmaktadır. 7 katılımcının geçmişte yurtdışında yaşamış ve yurtdışında eğitim görmüş olması nedeniyle yurtdışı öğretmenlik görevine başvurduğu belirtilmektedir. Bu katılımcılar, yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının sorunları hakkında bilgi sahibi olmalarının, onlara yardımcı olmalarını kolaylaştırdığını belirtilmişlerdir. Ayrıca ülkede konuşulan dili bilmeleri, ülkenin eğitim sistemini tanıyor olmaları da bu öğretmenlere, yurtdışındaki mesleki yaşamlarında avantaj sağlamaktadır.

#### 4.1.3.2. Yurtdışında görev yaptığı branş

Tablo 4.6.'da katılımcıların yurtdışında buldukları sürede görevlerine ilişkin veriler yer almaktadır. Katılımcılardan elde edilen bilgilere göre yurtdışında görev yapılan branşa ait veriler, Türkçe ve Türk kültürü dersi öğretmeni, okul öncesi dersi öğretmeni ve eğitim müşaviri, eğitim ataşesi olarak üç kategoriye ayrılmıştır.

Yurtdışında Görevi	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmeni	21	91
Okul Öncesi Öğretmeni	1	4
Eğitim Müşaviri ve Eğitim Ataşesi	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.6. Katılımcıların yurtdışı görev yaptığı branş dağılımı.

Araştırmaya katılan 23 katılımcının Avrupa ülkelerinde görevlendirilmesi nedeniyle, katılımcıların 21'i yurtdışı görev süresince Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmeni olarak görev yapmışlardır. 1 katılımcı ise Romanya'da okul öncesi öğretmeni olarak görev yapmıştır. Yurtdışı görevi öncesinde Milli Eğitim Bakanlığı'nda yurtdışı eğitimde görevli personel olarak görev yapan 1 katılımcı, üniversitede Fransızca öğretmenliğinden mezun olmuştur. Yurtdışında farklı yıllarda eğitim müşavirliği ve eğitim ataşeliği görevinde bulunmuştur. Yurtdışı görevlerini tamamladıktan sonra Türkiye'de Fransızca öğretmeni olarak mesleğine devam etmiştir.

#### 4.1.3.3. Yurtdışında buldukları ülke ve yıllar

Tablo 4.6'da belirtildiği gibi katılımcılar yurtdışındaki okullarda seçmeli ders olan Türkçe ve Türk Kültürü dersinde görev almışlardır. Türkçe ve Türk Kültürü dersinin seçmeli ders olması nedeniyle veli isteğine bağlı olarak çocukların bu derse katılmaları sağlanmaktadır. Türk ailelerin çok olduğu yerlerde, bu derse yönelik talep artmakta ve buna bağlı olarak da öğretmen görevlendirilmesi daha fazla yapılmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu başlığı altında yer alan Tablo 2.1'de katılımcıların hangi yıllar arasında, hangi ülkenin hangi şehrinde bulduklarına ait bilgiler yer almaktadır. Bu tablodan elde edilen bilgilere göre katılımcıların yurtdışında buldukları ülkelere göre sıklıklar Tablo 4.7'de belirtilmiştir.

Ülkeler	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Almanya	17	74
Belçika	4	17
Fransa	2	9
Romanya	2	9
İsviçre	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.7. Katılımcıların yurtdışında buldukları ülkeler dağılımı.

Tablo 4.7’de katılımcıların yurtdışı görevinde buldukları ülkelere göre katılımcı sayıları belirtilmektedir. Tablo 4.7’de birinci veya ikinci görevlendirmesinde Almanya’da görev alan 17 katılımcı, Belçika’da görev alan 4 katılımcı, Fransa’da görev alan 2 katılımcı, Romanya’da görev alan 2 katılımcı ve İsviçre’de görev 1 katılımcı olduğu görülmektedir. Tablo 3. 7’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan katılımcıların çoğu Almanya’da görev yaptıkları görülmektedir. Daha önce belirtildiği gibi Türk ailelerin çok olduğu yerlere görevlendirilen öğretmen sayısı da fazla olmuştur.

Tablo 4.8’de katılımcıların yurtdışı görevinde buldukları yıllar katılımcı sırasına göre belirtilmiştir. Tablo 4.8’de de görüldüğü gibi bazı katılımcılar yurtdışı görevine 2 kez gitmişlerdir. Eğitim müşaviri ve eğitim ataşeliğinde bulunan katılımcı 5 ise farklı yıllarda 4 kez yurtdışı görevinde bulunmuştur.

Katılımcı	Yurtdışında Bulunulan Yıllar	Katılımcı	Yurtdışında Bulunulan Yıllar
Katılımcı 1	2011-2016	Katılımcı 13	2006-2011 2014-2019
Katılımcı 2	2009-2014	Katılımcı 14	1993-1998 2011-2016
Katılımcı 3	2010-2015	Katılımcı 15	2009-2014
Katılımcı 4	1999-2004	Katılımcı 16	2009-2013
Katılımcı 5	1990-1994 1998-1999 2006-2010 2015-2016	Katılımcı 17	2011-2016
Katılımcı 6	2007-2012	Katılımcı 18	2004-2009
Katılımcı 7	1994-1999	Katılımcı 19	2010-2015
Katılımcı 8	2009-2014	Katılımcı 20	2002-2007 Ve 2014-2019
Katılımcı 9	2011-2016	Katılımcı 21	2009-2014
Katılımcı 10	2012-2017	Katılımcı 22	2009-2014
Katılımcı 11	1999-2004	Katılımcı 23	2009-2014
Katılımcı 12	2005-2010		

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.8. Katılımcıların yurtdışında buldukları yılların dağılımı.

Tablo 4.8’de belirtildiği gibi tüm katılımcıların yurtdışında bulunduğu yıllar 1990-2017 yılları arasında değişmektedir. Birimci bölüm kavramsal çerçeve alt başlıkları içerisinde yer alan yurtdışı görev süresi başlığı altında verilen bilgiye göre “Yurtdışına görevlendirilecek personelin görev süresi 1 yıldır. Bu görev süresi boyunca başarılı olmaları ve buldukları ülkenin çalışma koşulları dikkate alınmak kaydıyla görev süresi, her defasında 1 yılı geçmemek üzere, komisyonca en fazla 4 yıl daha uzatılabilir. Böylelikle toplam görev süresi 5 yılı geçemez” ibaresi yer almaktadır. Yurtdışı öğretmenlikte görev süresi en fazla beş yıl olması nedeniyle, bu görev süresini tamamlayan öğretmen Türkiye’deki görevine geri dönmek zorundadır. Türkiye’deki görevinde en az iki yıl çalıştıktan sonra ikinci ve son kez yurtdışı görevine tekrar gidebilmektedir. Bu bilgiden yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin 22’sinin yurtdışı görevinde bulunma süresi 5 yıldır. Sadece katılımcı 18’in yurtdışı görev süresi ise 4 yıl olduğu görülmektedir.

#### 4.1.3.4. Yurtdışı öğretmenlik sonrası görevi

Araştırmada elde edilen verilere göre Tablo 4.9’da yurtdışı öğretmenlik görevini tamamlayıp Türkiye’ye dönen katılımcıların görevleri yer almaktadır.

Yurtdışı Öğretmenlik Sonrası Görevi	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	9	39
Okul Müdür Yardımcısı	5	22
Almanca Öğretmeni	3	13
Fransızca Öğretmeni	2	9
Türkçe Öğretmeni	1	4
Okul Öncesi Öğretmeni	1	4
Okul Müdürü	1	4
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Kültür Komisyonu Personeli	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.9. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik sonrası görev dağılımı.

Tablo 4.9’a göre yurtdışı öğretmenlik görevi sonrasında 23 katılımcıdan 9’u sınıf öğretmeni olarak, 5 katılımcı okul müdür yardımcısı olarak, 3 katılımcı Almanca öğretmeni olarak, 2 katılımcı Fransızca öğretmeni olarak, 1 katılımcı Türkçe öğretmeni olarak, 1 katılımcı okul öncesi öğretmeni olarak, 1 katılımcı okul müdürü olarak ve 1 katılımcı da ilçe milli eğitim müdürlüğü kültür komisyonunda personel olarak Türkiye’de görevlerine devam etmişlerdir.



Tablo 4.10’da katılımcıların yurtdışı öğretmenlik öncesinde ve yurtdışı öğretmenlik sonrasındaki görevlerinin karşılaştırılması yapılmıştır.

	<b>Görev</b>	<b>Katılımcı Sayısı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
<b>Yurtdışı Öğretmenlik Öncesi Görevi</b>	Öğretmen	22	96
	Okul Müdür Yardımcısı	0	0
	Okul Müdürü	0	0
	Diğer	1	4
<b>Yurtdışı Öğretmenlik Sonrası Görevi</b>	Öğretmen	16	70
	Okul Müdür Yardımcısı	5	22
	Okul Müdürü	1	4
	Diğer	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.10. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik öncesi ve sonrasındaki görev dağılımları.

Tablo 4.10’da belirtildiği gibi yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan katılımcıların çoğunun öğretmen olarak görev yaptığı görülmektedir. Bu öğretmenlerin çoğunun da yurtdışı görevi bitiminde de öğretmenlik mesleğine devam ettikleri görülmektedir. Bu sayede katılımcıların yurtdışı deneyiminin mesleki gelişimine yansımaları hakkında bilgi edinmemiz sağlanmaktadır.

Özer (2008)’in mesleki gelişimin amaçlarının içerisinde belirttiği gibi “ Mesleki gelişim öğretmenlerin meslekte yükselmesine yardım eder”. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmada yurtdışı öğretmenlik öncesi öğretmen olarak görev yapan katılımcı sayısı 22 iken, yurtdışı öğretmenlik sonrası öğretmen olarak görev yapan katılımcı sayısı 16 olmuştur. Yurtdışı öğretmenlik görevi sonrasında 5 öğretmen müdür yardımcısı, 1 öğretmen ise okul müdürü olarak görev yapmaktadır. Müdür yardımcısı ve okul müdürü olarak görev yapan öğretmenler yurtdışı öğretmenlik görevinde kazandıkları deneyimlerden yola çıkarak buldukları eğitim kurumlarında farklılıklar yarattıkları söylenebilmektedir. Araştırmadan elde edilen bilgilere göre yurtdışı öğretmenlik görevi bazı katılımcıların kariyerlerinde olumlu etki yaptığı söylenilebilir.

#### **4.2. Katılımcıların Yurtdışı Görevine Başvurma Nedenleri**

Yurtdışı öğretmenlik görevinin maddi ve manevi getirilerinin olduğu söylenebilir. Bu göreve başvurmak ise öğretmenin kendi isteğine bağlıdır. Çünkü yurtdışı öğretmenlik görevi istemenin şartları bulunmaktadır. Bu şartlar araştırmanın üçüncü bölümü olan kavramsal çerçevede yer alan yurtdışına görevlendirilecek öğretmenlerde aranan şartlar

başlığı altında yer almaktadır. Yurtdışı görevi talebinde bulunan öğretmenin mesleki ve temsil yeterlilik sınavında başarılı olması, ayrıca görev almak istediği ülke gruplarına göre istenilen dil puanına sahip olması gerekmektedir. Bu bilgilerden anlaşıldığı gibi kendini mesleki yönden yetiştiren öğretmenin yurtdışı göreve başvurabileceğini söyleyebiliriz. Mesleki olarak kendini yetiştirmiş öğretmen, yurtdışı görevi ile mesleki ve kişisel gelişimine katkı sağlayabilecektir. Mesleki gelişimin tanımından da anlaşıldığı üzere kendini geliştirmek isteyen öğretmenler değişime, gelişime ve öğrenmeye açıktırlar. Mesleki doyumlarını artırmak istemektedirler. Yurtdışı görevi ile de öğretmenler farklı bir ülkenin eğitim sistemi içerisinde görev alarak, farklı kültürleri tanıma fırsatı bulacak ve yeni tecrübeler kazanacaktır. Araştırmada yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenlerin bu görevi isteme nedenlerine ilişkin görüşlerine başvurulmuştur. Tablo 4.11’de katılımcıların yurtdışı göreve başvurma nedenleri 9 kategoriye ayrılmış ve bu kategorilere göre katılımcı sayıları verilmiştir.

SIRA	KATEGORİLER	KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)
1	Kendini mesleki olarak geliştirmek	9	39
2	Yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarına yardımcı olmak	9	39
3	Maddi gelirini arttırmak	6	26
4	Geçmişte yurtdışında yerleşik olarak yaşamış olmak	5	22
5	Yeni yerler görmek	5	22
6	Yabancı dil bilgisini geliştirmek	4	17
7	Türkiye’yi yurtdışında temsil etmek	4	17
8	Farklı bir ülkede yaşamak	2	9
9	Çocuklarının yurtdışında öğrenim görmesini sağlamak	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.11. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik göreve başvurma nedenlerine ilişkin bulgular.

Tablo 4.11’e göre katılımcıların yurtdışı öğretmenlik göreve başvurma nedenleri 9 katılımcıya göre kendini mesleki olarak geliştirmek istemek, 9 katılımcıya göre yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarına yardımcı olmak, 6 katılımcıya göre maddi gelirini arttırmak, 5 katılımcıya göre geçmişte yurtdışında yaşamış olmak, 5 katılımcıya göre yeni yerler görmek, 4 katılımcıya göre yabancı dil bilgisini geliştirmek, 4 katılımcıya göre Türkiye’yi yurtdışında temsil etmek, 2 katılımcıya göre farklı bir ülkede yaşamak, 1 katılımcıya göre ise çocuklarının yurtdışında öğrenim görmesini sağlamak olarak

kategorilere ayrılmış ve katılımcı sayıları bu kategorilere göre belirtilmiştir. Tablo 4.12’de ise Tablo 4.11’de belirtilen kategorilere göre katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

KATEGORİ	KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
1.Kendini mesleki olarak geliştirmek	<p><b>Katılımcı 1:</b> “ Farklı bir yerde, farklı bir dilde hizmet vermek, kendimi geliştirmek, yeni eğitim yollarını ve yöntemlerini öğrenmek, gittiğim yere katkıda bulunmak, vatanımı en iyi şekilde yurtdışında temsil etmek, yeni yerler görmek, ufkumu geliştirmek.”</p> <p><b>Katılımcı 8:</b> “ Eğitimci olarak mesleki kariyerime bir şeyler katmak, iki ülke arasında kıyaslama yapabilmek ve daha iyi bir gelire sahip olabilmek için.”</p> <p><b>Katılımcı 13:</b> “ Daha verimli bir öğretmen olmak için.”</p> <p><b>Katılımcı 16:</b> “Yurtdışındaki öğrencilerimizin kültürlerini kaybetmemelerini aynı zamanda yaşadıkları ülkenin toplumuna uyum sağlamalarını sağlamak amacıyla yurtdışı görevinde bulunmak istedim. Bu amacı gerçekleştirirken de kendimi de geliştirmek için.”</p> <p><b>Katılımcı 23:</b> “Mesleki anlamda yeni bir deneyim yaşamak istedim.”</p>
2.Yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarına yardımcı olmak	<p><b>Katılımcı 19:</b> “ ... Ailemde çok gurbetçi olduğu için gurbetçilerin dilinden anlayabileceğimi ve onlara faydalı olabileceğimi düşündüm. Ayrıca kendimi geliştirmek istedim.”</p> <p><b>Katılımcı 22:</b> “Yurtdışında doğup büyüyen, yabancı dil ve kültürü ile eğitim gören Türk çocuklarını, Türk dili ve kültürü ile desteklemek.”</p>
3.Maddi gelirini arttırmak	<p><b>Katılımcı 5:</b> “... maddi konuda kazancımı arttırmak için.”</p> <p><b>Katılımcı 7:</b> “...ekonomik katkısı nedeniyle yurtdışı görevinde bulunmak istedim.”</p> <p><b>Katılımcı 11:</b> “... ekonomik açıdan belli bir birikime sahip olmak için.”</p>
4.Geçmişte yurtdışında yerleşik olarak yaşamış olmak	<p><b>Katılımcı 2:</b> “ Daha önce Avusturya’da yaşamış olmam ve ailemin bir kısmının Almanya’da bir kısmının da Avusturya’da olması ilk neden, ayrıca yeni yerler görmek, yeni insanlarla, kültürlerle tanışmak ve kendimi mesleki açıdan geliştirmek için.”</p> <p><b>Katılımcı 6:</b> “ Daha önce işçi ailesi ve öğrenci olarak Almanya’da bulundum, anne, baba ve kardeşlerim hala orada yaşıyorlar. Almanya’ya sık gidip geldiğim için oradaki çocukların dil açısından sıkıntılarını bildiğimi ve bu nedenle onlara faydalı olabileceğimi düşündüm. Ayrıca kendimi maddi ve manevi olarak tatmin edebilmek için.”</p> <p><b>Katılımcı 18:</b> “ Önceden Almanya’da yaşadığım için Almanya’daki ailelerin ve çocukların dil eksikliklerini bildiğimden ve onlara bu konuda yardım etmeyi düşündüğüm için.”</p>

	<b>Katılımcı 20:</b> “Çocukken yaşadığım okula gittim. O ülkede, oradaki çocukları anlayabileceğimden dolayı, öğretmen olarak faydalı olabileceğimi düşündüm.”
5.Yeni yerler görmek	<b>Katılımcı 10:</b> “ Kültürel, sosyal, eğitim gibi her alanda deneyim kazanmak ve seyahat etmek için.”
6.Yabancı dil bilgisini geliştirmek	<b>Katılımcı 3:</b> “Yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın çocuklarına yardımcı olmak, okuma yazma bilmeyen yetişkinlere yardımcı olmak, yurtdışında doktora eğitimi almak, yabancı dilimi geliştirmek, ufkumu açmak için.”
7.Türkiye’yi yurtdışında temsil etmek	<b>Katılımcı 4:</b> “ Almanlara Türkiye’yi ve Türk insanını tanıtmak öncelikli amacımdı. Çünkü Almanya’da yaşayan Türkler Almanların eseriye, biz ise Türkiye’nin ürünüyüz. Bunu onlara göstermek için.”
8.Farklı bir ülkede yaşamak	<b>Katılımcı 14:</b> “ Yabancı ülkelerin eğitim ve sosyal hayatlarını yakından tanımak için.” <b>Katılımcı 17:</b> “ Yabancı bir ülkenin eğitim sistemini, kültürünü yakından tanımak ve hayatıma yeni bir macera eklemek için.”
9.Çocuklarının yurtdışında öğrenim görmesini sağlamak	<b>Katılımcı 15:</b> “ Değişik kültür ve yaşayış deneyimi edinmek, yabancı dil bilgimi geliştirmek ve çocuklarımla yabancı dil öğrenmelerini sağlamak için.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.12. Yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma nedenlerine ilişkin katılımcı görüşleri.

İlhan (2013)’e göre mesleki gelişim, öğretmenin kendini güncel tutması anlamına gelmektedir. Mesleki gelişim öğretmenin, hizmet öncesinden emekliliğe kadar olan sürede formal ve informal öğrenmeleri kapsamaktadır. Öğretmenin kişisel ve mesleki yönden kendini geliştirebileceği fırsatlar oluşturulması, mesleki gelişimini etkilemektedir. Öğretmenin kendi isteği ile sahip olduğu bilgi ve deneyimleri artırmak amaçlı meslekteki gelişimini olumlu yönde etkileyici ve aktif öğrenme yaşayabileceği yeni ortamlarda bulunması mesleki gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak araştırmada yurtdışına giden öğretmenlerin yeni yerler görmek, farklı kültürleri tanımak, kariyerlerini geliştirmek, yabancı dil bilgilerini geliştirmek, farklı bir ülkenin eğitim sistemini yakından tanımak gibi nedenlerden dolayı yurtdışı görevinde bulunmak istemeleri kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayacaktır.

Yurtdışı görev süresinin beş yıla kadar uzatılabilmesi nedeniyle yurtdışı görevi süresince mesleki ve kişisel gelişim amaçlı kısa süreli ya da uzun süreli birçok faaliyette bulunulabilir. Araştırmada bir katılımcı yurtdışı görevi istemesi nedeni mesleki gelişimi adına doktora eğitimini yurtdışında başlamak istemesi olduğunu belirtmektedir. Bu

katılımcı görevi nedeniyle yurtdışında bulunduğu sürede Berlin Hür (Frei) Üniversitesi Türkoloji bölümünde doktora eğitimine başlamıştır.

Tablo 4.12’de yer alan katılımcı görüşleri arasında geçmişte yurtdışında yaşayan, daha sonraki yaşamında Türkiye’de öğretmenlik görevinde bulunan ve yurtdışı görevi ile geçmişte yaşadıkları, eğitim gördükleri yerlerde öğretmen olarak görev almak isteyen katılımcılar yer almaktadır. Bu katılımcılar yurtdışında bulunduğu sürede o ülkenin eğitim sisteminde eğitim hayatını geçirmişlerdir. Bu nedenle yurtdışında eğitim gören Türk vatandaşlarının çocuklarının yaşadıkları sorunlar hakkında bilgi sahibidirler. Yurtdışı görevi istemelerinin nedeni ise yurtdışında eğitim vereceği öğrenci grubuna yardım etmektir. Çünkü katılımcıların hizmet vereceği öğrenci grubu ile benzer yaşantılarının olması, onlar ile empati kurabilmelerini sağlayacaktır. Empati, duygusal olarak kendimizi başkalarının yerine koyabilme, başka bir kişinin iç dünyasında düşünebilme, hissedebilme, duygu ve düşüncelerine karşılık verebilme olarak tanımlanabilir. Bireyin empati kurabilmesi için öncelikle kendi duygularını tanıması gerekmektedir. Empati kurabilmek için belli başlı bir duyguyu hiç hissetmeyen bir kişinin bu duyguyu anlaması zor olabilir. Hoffman’a göre insanlar kendilerine benzer insanlarla empati kurmada daha istekli ve başarılı olmaktadır. Özellikle, daha fazla birlikte olan, kültür ve yaşam koşulları benzer kişilerin empati kurabilme isteği ve olasılığı daha fazladır. “Empati” ile “duyarlılık” önemli ölçüde birbiriyle ilişkilidir. Duyarlı insanların başkalarının duygularını fark etme ve onlar gibi hissetme olasılığının fazla olduğu bilinmektedir. (Pala, 2008). Geçmişte yurtdışında yerleşik olarak yaşamış ve yurtdışında eğitim görmüş katılımcılar, yurtdışında yaşayan ve eğitim gören Türk vatandaşlarının çocukları ile empati kurabilecekleri nedeniyle, onlara eğitimleri konusunda yardımcı olmak istemişlerdir. Bu nedenle yurtdışı görevinde bulduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.11’e göre yurtdışı öğretmenliğe başvurma nedenlerine göre belirlenen üçüncü kategori maddi gelirini artırmak olmuştur. Çünkü yurtdışı göreve giden öğretmenler, Tablo 3. 9’da belirtilen yurtdışı maaşlarının yanı sıra, Türkiye’deki maaşlarını da almaktadırlar. Bu nedenle yurtdışı öğretmenlik ekonomik açıdan öğretmenler tarafından istenilmekte ve yurtdışı öğretmenlik görevi cazip hale gelmektedir.

Tablo 4.11’de belirtilen kategoriler arasında yurtdışı görevine başvurma nedenlerinden biri de Türkiye’yi yurtdışında temsil etmek olmuştur. Türkiye’den yurtdışı görevi ile giden öğretmenler yurtdışında Türkiye’yi temsilen bulunurlar. Tablo 4.12’de yedinci kategoride yer alan Katılımcı 4, geçmişte yurtdışında yaşamış ve eğitim hayatının

bir bölümünü yurtdışında tamamlamıştır. Yurtdışında bulunma nedenini Türkiye’yi ve Türk insanını yurtdışında doğru tanıtmak olarak belirtmiştir. Böylelikle yurtdışında Türklere karşı ön yargıları değiştirebileceğini düşünmektedir.

#### 4.3. Katılımcıların Yurtdışına Gitmeden Önce Verilen Eğitime İlişkin Görüşleri

Yurtdışı öğretmenlik görevine gitmeye hak kazanan öğretmenler, görevlerine başlamadan önce Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri kapsamında yapılan yurtdışına uyum seminerine katılmak zorundadır (Arslan, 2015). Hizmet içi eğitim, öğretmene yönelik çalışma hayatı boyunca mesleki bilgi, beceri, davranış ve verimliliklerini yükseltici planlı eğitim etkinlikleridir. Eğitim hizmetlerinin daha etkili olması, verimliliğinin ve kalitesinin artırılması, eğitim öğretim ortamlarında yaşanabilecek aksaklıkların azaltılması, eğitim hizmetlerinin sunumunda nitelik ve nicelik açısından gelişmenin sağlanması amaçlarıyla hizmet içi eğitim etkinlikleri yapılır (Özgül, 2018). Araştırmanın üçüncü bölümünde yurtdışı öğretmenliğe hak kazanan öğretmenlere katılmaları zorunlu olan uyum semineri hakkında bilgi verilmiştir. Bu seminerde yurtdışı öğretmenlik görevine gitmeden önce, Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen yurtdışı uyum seminerinde gidilecek ülkeleri tanıtmak, yurtdışı görevi ile ilgili bilgilendirme gibi bilgiler yer almaktadır. Yapılan hizmet içi eğitim ile yurtdışında görev alacak öğretmenlerin mesleki çalışma ortamlarına uyum sağlamaları amaçlanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından 2016 ve 2017 yıllarında yapılan uyum semineri konuları Tablo 3.7 ve Tablo 3.8’de yer almaktadır. Bu tablolarda yer alan bilgilerden anlaşıldığı gibi uyum semineri konularında yıllara göre değişikliğe gidilmiştir. Yurtdışı eğitiminin etkili olabilmesi için göreve giden öğretmenlerden alınan dönütlere göre, göreve gidecek olan öğretmenlerin aynı sorunlarla karşılaşmaması için, seminer konularının güncellenmesinin yapıldığı görülmektedir. Böylelikle yapılan hizmet içi eğitimin verimli olması amaçlanmaktadır.

Tablo 4.13’de katılımcıların yurtdışı görevine gitmeden önce verilen eğitime ilişkin görüşleri kategorilere ayrılmış ve kategorilere göre katılımcı sayıları belirtilmiştir.

SIRA	KATEGORİLER		KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)
1	Verimsiz bir eğitim oldu.	Kısa süreli ve sıkıştırılmış	6	26
		Yetersiz	5	22
		Sorunlara yönelik değil	4	17
		Verimsiz	4	17

	Eğitim öğretim yöntemlerine yönelik değil	3	13
	Gidilen ülkenin sosyal ve kültürel yaşamına dönük değil	2	9
	Basit ve yüzeysel	2	9
2	Faydalı, fakat yeterli değildi.	6	26
3	Yurtdışı görevi öncesi faydalı bir eğitim oldu.	2	9

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.13. Katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevine gitmeden önce verilen eğitime ilişkin bulgular

Tablo 4.13'e göre katılımcıların yurtdışı görevi öncesinde verilen yurtdışına uyum semineri adındaki eğitime ilişkin görüşleri üç temel kategoriye ayrılmıştır. Eğitim ile ilgili olumlu görüşü olanlar, eğitim ile ilgili olumsuz görüşü olanlar ve eğitim ile ilgili hem olumlu hem olumsuz görüşü olanlar olarak kategorilere ayrılmıştır. Tablo 4.14'te ise bu kategorilere yönelik katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

KATEGORİ	KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
Olumlu görüşler	<p><b>Katılımcı 5:</b> “Yurtdışında eğitim ataşesi ve eğitim müşaviri olarak görev yaptığım için birçok konuda farklı birimlerden eğitim aldım. Aldığım eğitimler görev öncesi karşılaşılabileceğim durumlara karşı ön bilgi edinmemi sağladı. Ayrıca görevim ile ilgili sorumluluklarımı öğrendim.”</p> <p><b>Katılımcı 15:</b> “ Kendimdeki eksiklikleri görmemi sağladı.”</p>
Olumsuz görüşler	<p><b>Katılımcı 1:</b> “ 12 günlük bir seminere katıldık, Güzel, ama biraz daha gittiğimiz yerin sosyal, kültürel yaşamı, neler yapacağımız ve nelerle karşılaşacağımız bizlere anlatılmalıydı. En az bir alış veriş yapabilecek kadar dil (Romence) eğitimi verilmeliydi.”</p> <p><b>Katılımcı 2:</b> “ Sadece bir haftalık bir seminere katıldık. Çok basit ve yüzeysel birkaç şey anlatıldı. Bu eğitimlerin daha kapsamlı, ayrıntılı ve ihtiyaç duyulan günlük yaşayışa dair bilgilerin daha ağırlıklı olarak anlatıldığı eğitimler olması gerektiğini düşünüyorum.”</p> <p><b>Katılımcı 3:</b> “ Erzurum Hizmet İçi Eğitim merkezinde 15 günlük bir eğitime katıldık. Bu eğitimlerin verimli olduğunu düşünmüyorum. Çünkü eğitime katılan bile yurtdışındaki görevine gittiğinde sudan çıkmış balık gibi oluyorsun.”</p> <p><b>Katılımcı 4:</b> “ Başkent Öğretmenevinde beş günlük bir eğitime katıldım. Gittiğim ülkenin yabancısı olmadığım için bana göre eğitimde verilenler yeterliydi. Fakat dil bilmeyen insanlar için verilen eğitimin yeterli olduğunu düşünmüyorum. Daha geniş zamanda daha detaylı bilgilendirme yapılması gerekli.”</p> <p><b>Katılımcı 6:</b> “ Kısa sürede verilen eğitimlerde çok konu sıkıştırıldığı için biraz havada kaldığını düşünüyorum.. Yurtdışı öğretmenlikte görevlendirilen öğretmenlerin farklı ülkelerde olması hatta aynı ülkenin farklı eyaletlerinde bile olmaları nedeniyle karşılaştıkları</p>

	<p>sorunlarda farklılık arz ediyor. Verilen eğitimlerde öğrenci merkezli eğitim öğretim yöntemlerine yönelik eğitim verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca gidilen bölgenin kültürü, sosyal yaşantısı hakkında temel bilgilerin yeteri kadar aktarılmadığı görüşümdedir. Bu da giden öğretmenlerin yurtdışına adaptasyonunda problem yaşamasına neden oluyor.”</p> <p><b>Katılımcı 10:</b> “Aldığım eğitim hiç de orda karşılaştığım durumları aydınlatıcı değildi. Eğitim-öğretim, yöntem, kaynak kullanımı ve tedarik ile ilgili hiçbir bilgi verilmedi.”</p> <p><b>Katılımcı 18:</b> “ Verilen eğitim daha önce yurtdışında yaşamamış ve yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunmamış öğretmenler için çok yetersiz. Yeni görev alacakların kafalarındaki sorulara ya cevap yok ya da yetersiz. Gereksiz bilgi yüklemesi var.”</p>
Hem olumlu hem de <b>olumsuz</b> görüşler	<p><b>Katılımcı 12:</b> “ Gittiğim seminerde gittiğimiz ülkede yaşanabilecek sorunlar ve dikkat etmemiz gereken hususlara değinildi. Ama şu bir gerçek ki ne kadar eğitim alırsak alalım, o ülkeye gitmeden, o ülkedeki hayatı bire bir yaşamadan söylenen tüm şeyler biraz havada kalıyor.”</p> <p><b>Katılımcı 22:</b> “15 günlük yurtdışı göreve hazırlık eğitimine katıldık. Ön bilgiler açısından yeterliydi. Fakat yerinde eğitim daha önemsenmeliydi.”</p>

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.14. Yurtdışı öğretmenlik görevine gitmeden önce verilen eğitime ilişkin katılımcı görüşleri

Çelikten, Şanal ve Yeni (2005)'in de belirttiği gibi öğretmenlerin mesleklerine başlamadan önce aldıkları hizmet öncesi eğitim, öğretmen olarak atanabilmek için yeterli olabilir. Fakat öğretmenler geçmişte edindikleri bilgi ve donanımlarını sürekli olarak yenilemesi ve geliştirmesi gerekmektedir. Yurtdışı öğretmenlik görevi, öğretmenin mesleki yaşamında yeni bir tecrübe olacağı düşünülmektedir. Bu görev öncesinde öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda yapılan hizmet içi faaliyetlerde mesleki gelişimleri desteklenmelidir. Böylelikle öğretmenlerin yeni mesleki yaşantılarında performans ve verimlilikleri artar, mesleki çalışma ortamına uyum sağlaması kolaylaşır. Bu nedenle yurtdışı görevine gidecek öğretmen için görev öncesi verilen eğitim büyük önem taşımaktadır. Yurtdışına uyum semineri olarak yapılan bu hizmet içi eğitim ile öğretmenlerin yurtdışı görevi hakkında bilgi sahibi olmaları ve yurtdışında mesleki çalışma ortamına uyum sağlamaları amaçlanmaktadır. Öğretmenin yurtdışında görevi ve yaşayacağı hayatı ile ilgili birçok bilgi bu seminerin konusunu oluşturmaktadır. Bu nedenle seminer, yurtdışındaki yaşamı ve görevi ile ilgili kafasındaki soruların yanıt bulacağı, iyi organize edilmiş ve ihtiyaçlara yönelik bir eğitim olmalıdır. Tablo 4.14'e göre yurtdışı öğretmenlik görevi öncesi yurtdışında uyum seminerinde katılımcılar, kendi eksikliklerini



görmeleri açısından ve yurtdışı görevi öncesinde görevleri ile ilgili bilgi sahibi olmaları açısından seminerin içeri hakkında olumlu görüş bildirmişlerdir. Fakat çoğu katılımcı seminer süresinin yetersiz olmasından dolayı verilen bilgilerin yüzeysel olması katılımcıların seminer ile ilgili olumsuz görüşleri arasında yer almaktadır.

#### 4.4. Katılımcıların Yaşadıkları Sorunlar

Yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenlerin yurtdışı görevindeyken kişisel değerlerine göre elde edilen verilerden yola çıkarak yaşadıkları sorunlar dokuz başlık altında gruplandırılmıştır. Tablo 4.15'te belirlenen sorunlara ilişkin katılımcı dağılımları yer almaktadır.

SIRA	KATEGORİLER	SORUN YAŞAYAN KATILIMCI SAYISI	YÜZDE(%)
1	Cinsiyet kaynaklı sorunlar	4	18
2	Medeni durum kaynaklı sorunlar	2	9
3	Aile bireyleri kaynaklı sorunlar	10	44
4	Barınma kaynaklı sorunlar	19	83
5	Dil kaynaklı sorunlar	9	40
6	Eğitim kaynaklı sorunlar	6	26
7	Yurtdışı uyum kaynaklı sorunlar	5	22
8	Türkiye'ye geri dönüş sonrası yaşanan sorunlar	14	61
9	Farklı diğer konular kaynaklı sorunlar	3	13

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.15. Katılımcıların yurtdışı görevinde yaşadıkları sorunların dağılımı.

Tablo 4.15'te belirtildiği gibi yurtdışı görevinde katılımcıların en fazla sorun yaşadıkları kategoriler barınma kaynaklı, Türkiye'ye geri dönüş sonrası, aile bireyleri kaynaklı, dil kaynaklı, eğitim ve yurtdışına uyum kaynaklı sorunlar olmuştur. En az sorun yaşadıkları kategoriler ise medeni durum kaynaklı, cinsiyet kaynaklı ve farklı diğer konular kaynaklı sorunlar olmuştur.

Araştırmada katılımcılardan elde edilen verilere göre yurtdışı görevinde yaşanan sorunlara ilişkin oluşturulan alt başlıklara ait bilgiler aşağıda yer almaktadır.

##### 4.4.1. Cinsiyet Kaynaklı Sorunlar

Araştırmada elde edilen verilere göre katılımcıların cinsiyetleri ile ilgili yaşadıkları sorunlar Tablo 4.16.'da kategorilere ayrılmıştır.

SIRA	KATEGORİLER	KATILIMCI SAYISI	YÜZDE(%)
1	Cinsiyetinden dolayı sorun yaşamayanlar	19	83
2	Cinsiyeti avantaj olanlar	1	4
3	Cinsiyeti dezavantaj olanlar	3	13

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.16. Katılımcıların cinsiyet ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.

Tablo 4.16'ya göre katılımcıların çoğu yurtdışı görevinde cinsiyetinden kaynaklanan bir sorun yaşamadığını belirtmektedir. Tablo 4.17'de yer alan katılımcı görüşlerine göre bazı katılımcılar cinsiyetin oradaki toplum ile kaynaşma açısından avantaj sağladığını söylemektedirler. Fakat bazı katılımcılar ise cinsiyetlerinden dolayı sorun yaşadıklarını da dile getirmektedirler.

KATEGORİ	KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
Cinsiyetinden dolayı sorun yaşamayanlar	<b>Katılımcı 1:</b> “Romanya’da bulunduğum süre boyunca cinsiyetimden dolayı bir sorun yaşamadım. Çünkü Romanya, bu konuda çok çok medeni...” <b>Katılımcı 20:</b> “Kadınlara Türkiye’de maalesef bazı yerlerde, özellikle yalnız olunca, laf atma gibi sözlü taciz yapılıyor. Bu olay Almanya’da pek olmuyor.”
Cinsiyeti avantaj olanlar	<b>Katılımcı 9:</b> “Cinsiyetim ile ilgili hiçbir sorun yaşamadım. Tersine oradaki toplumla kaynaşmamda kadın olmam bir avantajdı. Örneğin kadınlara camide ekstra ders vermem, annelerle yakın ilişkide bulunmam gibi.”
Cinsiyeti dezavantaj olanlar	<b>Katılımcı 10:</b> “Yurtdışında küçük yerleşim yerlerinde biraz dikkatli olunması gerekiyor. Çünkü dedikoduya çok uygun bir ortam var.” <b>Katılımcı 12:</b> “Cinsiyetimle ilgili yurtdışında büyük sorunlar yaşadım. Görev yaptığım şehre geldiğim ilk yıl, eğitim ataşeliğinde görevlendirilmiş olmam nedeniyle, özellikle erkek meslektaşlarım için büyük bir sorun olmuştu ve her fırsatta açık açık dillendirmeseler de sürekli bir ima içindeydiler ve bu büyük rahatsız edici bir durumdu. Yine farklı projelerde görev almamı, bu ülkeye geliş amacıyla ters düşüğünü öne sürenler bile olmuştu. Aslında erkek öğretmenlerin hangi projelerde görev aldığım ile çokta ilgilenmediklerini biliyordum, asıl sorunun bir kadının erkeğe göre daha başarılı olmasıydı.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.17. Cinsiyet ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.

Tablo 4.17’de cinsiyetlerinden dolayı yurtdışında sorun yaşamayan katılımcılar bunun nedenini buldukları ülkelerin daha medeni toplum yapısına sahip olması olarak görmektedirler. Cinsiyetini avantaj olarak gören katılımcı ise bayan olmasından dolayı öğrenci anneleri ile yakın ilişkilere girebildiğini, onlarla çeşitli etkinlikler

düzenleyebildiğini belirtmektedir. Cinsiyetini dezavantaj olarak gören katılımcı ise bulunduğu ortamda kendisi ile ilgili çirkin yakıştırmalar yaşama kaygısı taşımaktadır.

#### 4.4.2. Medeni Durum Kaynaklı Sorunlar

Araştırmada katılımcıların medeni durum ile ilgili görüşlerinden yola çıkarak elde edilen veriler Tablo 4.18.'de kategorilere ayrılarak katılımcı sayıları belirtilmiştir.

SIRA	KATEGORİLER	KATILIMCI SAYISI	YÜZDE(%)
1	Medeni durumdan dolayı sorun yaşamamış olanlar	17	74
2	Evli olmanın avantajlarını yaşayanlar	2	9
3	Evli olmanın dezavantajlarını yaşayanlar	3	13
4	Bekar olmanın dezavantajlarını yaşayanlar	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.18. Katılımcıların medeni durum ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.

Tablo 4.18'de belirtildiği gibi katılımcıların çoğu yurtdışı öğretmenlik görevinde medeni durumu ile ilgili bir sorun yaşamadığını belirtmektedir. 2 katılımcı evli olmanın avantajlı olduğunu belirtirken, 3 katılımcı ise evli olmanın avantajının olmadığını belirtmiştir. 1 katılımcı ise bekar olması nedeniyle yurtdışında daha dikkatli olduğunu söylemiştir. Tablo 4.19'da bu konu ile ilgili katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

KATEGORİ	KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
Evli olmanın avantajlarını yaşayanlar	<b>Katılımcı 2:</b> “Evli olarak gidince insanlar evlerini, ailelerini daha kolay sana açıyorlar. Daha sıcakkanlı davranıyorlar. Ailecek görüşebiliyorsun, herkesin evine gidip gelebiliyorsun. Ama bekar arkadaşlar o sıcaklığı ve samimiyeti göremiyorlar, insanlardan ister istemez kendini bir adım geride tutuyorlar.” <b>Katılımcı 11:</b> “Bu konuda herhangi bir sorun yaşamadım. Bilakis evli ve çocuklu biri olduğumdan dolayı ailelerle daha yakından ilişki kurabildim. Bunun görevime çok önemli yansımaları oldu.”
Evli olmanın dezavantajlarını yaşayanlar	<b>Katılımcı 3:</b> “Yurtdışına giderken ailemin vizesi ile ilgili sorun yaşadım.” <b>Katılımcı 6:</b> “Medeni durumdan ziyade eş ve çocuklarımı yanıma getirebilmenin zorluğunu, onların adaptasyonlarında ve dil sorunları yaşadım.” <b>Katılımcı 8:</b> “Yurtdışı görevine özel nedenlerden dolayı ailemi yanımda götüremedim. Bundan dolayı mevcut bütün tatillerde ailemin yanına gelip gitmek durumunda kaldım.”
Bekar olmanın dezavantajlarını yaşayanlar	<b>Katılımcı 10:</b> “Dul olmam nedeniyle yurtdışında insan ilişkilerinde daha dikkatli olmaya özen gösterdim.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.19. Medeni durum ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.

Tablo 4.19’da yer alan katılımcı görüşlerine göre çoğu katılımcı medeni durumundan dolayı yurtdışında sorun yaşamamıştır. Evli katılımcılar ise aile ortamlarında kolaylıkla yer edinebilmişlerdir. Fakat bazı evli katılımcılar yurtdışına giderken eşini ve çocuklarını götürmede vize sorunu yaşamıştır. Ayrıca yurtdışına eşi ve çocukları ile giden bazı katılımcıların eşleri ve çocukları yurtdışında dil bilmemeleri nedeniyle uyum sorunu yaşamışlardır.

#### 4.4.3. Aile Bireyleri Kaynaklı Sorunlar

Tablo 4.20’de yurtdışı öğretmenlik görevine giden katılımcıların aile bireyleri açısından, yurtdışında yaşadıkları sorunlara ilişkin alınan cevaplara göre belirlenen kategoriler çerçevesinde katılımcı sayıları yer almaktadır.

SIRA	KATEGORİLER			KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)
1	Aile bireyleri açısından sorun yaşamayanlar			11	48
2	Aile bireyleri açısından sorun yaşayanlar	Yurtdışına gitme sürecinde	Dil	5	22
			Yurtdışında bulunma sürecinde	Eğitim	2
		Adaptasyon		2	9
		Sosyal Yaşantı		2	9
		Vize sorunu	1	4	
Türkiye’ye döndüğünde	Eğitim	3	13		
3	Eşini ve çocuklarını yurtdışına götürmeyenler			4	17

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.20. Katılımcıların aile bireyleri açısından yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.

Tablo 4.20’de belirtildiği gibi yurtdışı görevine giden 4 katılımcı ailesini yanında götürmemiştir. 11 katılımcının aile bireyleri açısından yurtdışında bulunduğu süre boyunca herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtiyor. Sorun yaşamamalarının nedenlerini ise şu şekilde sıralıyorlar:

- Yaşadıkları yerde çok sayıda Türkiye’den göç etmiş olan insanların olması,
- Geçmiş yaşantısında yurtdışında yaşayan gurbetçi ailelerin çocukları olmaları,
- Yurtdışında yakın akrabalarının olmaları,
- Dil problemlerinin olmamaları

Tablo 4.20’de belirtildiği gibi 4 katılımcı da yurtdışı görevine giderken eşini ve çocuklarını yanında götürmemiştir. Tablo 4.21’de ise yurtdışı görevine giderken, yurtdışı

görevi sırasında ve yurtdışı görevi dönüşünde katılımcıların aile bireyleri açısından yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri yer almaktadır.

KATEGORİ		KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
Eşini ve çocuklarını yurtdışına götürmeyenler		<p><b>Katılımcı 19:</b> “Çocuklarım çok kritik bir evrede oldukları için onları götürmemiştim. En doğru kararı verdiğim sonradan ortaya çıktı. Benim kızım ile aynı yaşta kızları olan iki meslektaşım kızlarını Belçika’ya getirmişti. Geri dönüşte her iki çocuğunda okullarında başarısız oldular.”</p> <p><b>Katılımcı 21:</b> “Eş ve çocuklarımı yurtdışına götürmedim. Çünkü çocuklarımın eğitim düzenlerinin bozulmasını istemedim. Fakat götüren arkadaşlarım 18 yaşından büyük çocuklarına oturma izni alma konusunda sıkıntı yaşadıklarını gördüm.”</p>
Aile bireyleri açısından sorun yaşamayanlar		<p><b>Katılımcı 1:</b> “ Bulduğumuz yerde hem Türklerin çok olması hem de Türklerin çok sevilmesi nedeniyle hiçbir sorun yaşamadık.”</p> <p><b>Katılımcı 4:</b> “ Geçmişte yurtdışında yaşamış olmam ve akrabalarımızın da yurtdışında olmaları nedeniyle ailem açısından yurtdışında bulunmamız sorun olmadı.”</p> <p><b>Katılımcı 11:</b> “ Çocuklarımın biri Türkiye’de 3. sınıfa geçmişti, diğeri okula Fransa’da başladı. Gerek oradaki okul hayatlarında gerekse sonraki dönemlerinde başarılı oldular.”</p> <p><b>Katılımcı 17:</b> “Eşim ile beraber yurtdışında bulduk ve herhangi bir sorun yaşamadık.”</p>
Yurtdışına gitme sürecinde aile bireyleri açısından sorun yaşayanlar	Vize	<p><b>Katılımcı 6:</b> “ Eş ve çocuklarımı yanıma getirmede vize konusunda zorluk yaşadım.”</p>
Yurtdışında bulunma sürecinde aile bireyleri açısından sorun yaşayanlar	Dil	<p><b>Katılımcı 7:</b> “Çocuklar yabancı dil öğrenmekte zorluk yaşadılar.”</p> <p><b>Katılımcı 2:</b> “Benim çocuklarım küçük oldukları için sorun yaşamadım. Ama başka arkadaşlarımın çocukları ilk yıl dil bilmedikleri için zorlanıyorlar. Kendilerini yalnız hissediyorlar. Bir süre bocalama yaşıyorlar. Arkadaşlık kuramıyorlar. Derslerinde başarısız oluyorlar. O yüzden yurtdışı görevi tercih edilirken ya ilkokula başlamamış çocukları olan ya da üniversite döneminde çocukları olan kişiler başvurularını gerektiğini düşünüyorum.”</p>
	Adaptasyon	<p><b>Katılımcı 6:</b> “...Dil problemleri nedeniyle adaptasyon problemi kaçınılmaz oldu.”</p> <p><b>Katılımcı 7:</b> “...Çocukların dil bilmemesi nedeniyle okulda sorun yaşadıkları oldu. Okul yaşamına adepte olmakta zorlandılar.”</p>

	Sosyal Yaşantı	<b>Katılımcı 12:</b> “Benim bir ailem ve çocuğum yoktu. Ancak ailesi ve çocukları ile beraber giden arkadaşlarımla yaşadığı sorunlara hep şahit oldum. Eşlerden biri görev almamışsa evde kalıp çocuklarla ilgilenmek zorunda olduğu için daha anti sosyal bir yaşam sürdürmek zorunda kalıyor ve daha çok dört duvar arasında bir hayat sürdürüyor. Ama ikisi de yurtdışında görev almışsa daha uyumlu bir hayat sürdürüyorlar.”
	Eğitim	<b>Katılımcı 15:</b> “Çocukların eğitimi konusunda ve dildeki bazı deyim, atasözü, örf, adet, anane, din bilgisi gibi konularda bir yıla yakın bir süre sorun yaşadılar. Desteklerle sınıf seviyesine yetiştiler. Orada uyulan kurallar ve toplum düzeni ile ilgili zaman zaman sıkıntılar oldu.”
Türkiye’ye geri dönüşte aile bireyleri açısından sorun yaşayanlar	Eğitim	<b>Katılımcı 5:</b> “Yurtdışında bulunmamız ailem açısından sorun olmadı. Çocuklarımızın eğitimi için ülkenin dilini öğrenmeleri açısından dil kursuna katıldılar. Yurtdışı dönüşünde çocuklarımızın büyük olanı yurtdışındaki dil eğitimine göre Türkiye’de aynı dil eğitiminin olduğu bir Anadolu lisesinde eğitimine devam etti. Küçük olan çocuğum buraya döndüğümüzde okulunda eğitiminde biraz bocalama yaşadı.” <b>Katılımcı 14:</b> “Çocuğumun eğitimi konusunda yönlendirme açısından eğitimine Türkiye’de mi Almanya’da mı devam etmesi açısından tereddütler yaşadık.” <b>Katılımcı 18:</b> “Çocuklarla ilgili olarak Türkiye’deki okulda uyum sorunu yaşayabilirler gibi geliyor bana. Beşinci sınıfa giden oğlum burada okulun sunduğu birçok imkandan yararlanıyor. Türkiye’de bunları kendi maddi imkanlarımız çerçevesinde yapabileceğiz ya da yapamayacağız.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.21. Aile bireyleri açısından yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.

Tablo 4.21’de aile bireyleri açısından yaşanan sorunlara yönelik katılımcı görüşleri arasında yurtdışında aile bireylerinin uyumu açısından herhangi bir sorun yaşamayan katılımcılar yer almaktadır. Bu katılımcıların daha önce yurtdışında yaşamış olması, yurtdışında akrabalarının ya da dostlarının olması, iyi arkadaşlık ya da komşuluk kurabilmiş olmaları gibi nedenlerden dolayı aile bireyleri açısından sorun yaşanmamış olmalarını sağlamıştır. Aile bireyleri açısından sorun yaşayan katılımcılar ise öncelikle yurtdışına ailelerini götürmede vize sorunu ile karşılaşmışlardır. Yurtdışında buldukları sürede ise aile bireylerinin ülkede konuşulan dili bilmedikleri için iletişim sorunu ile karşılaşmalarına neden olmuştur. İletişimin olmaması aile bireylerinin sosyal yaşantılarını, yurtdışına adaptasyonunu olumsuz etkilemiştir. Okul çağında çocukları olan katılımcıların çocukları da bu sorunu okul ortamında da yaşamışlardır. Dilin öğrenilmesiyle bu sorun yavaş yavaş ortadan kalkmıştır. Yurtdışı görev süresini tamamlayan katılımcılar

Türkiye'ye dönüşte yaşadıkları sorunların başında yine çocuklarının eğitimleri gelmiştir. Katılımcılar, yurtdışındaki eğitime adapte olan çocuklarının Türkiye'deki eğitime adapte olmakta güçlük yaşadıklarını belirtmektedirler.

#### 4.4.4. Barınma Kaynaklı Sorunlar

Barınma ile ilgili genel olarak yaşanan sorunlar Katılımcı 18 tarafından şu şekilde dile getirilmiştir: “İlk geldiğinizde ortada kalıyorsunuz. Otel, pansiyon, cami nerede kalacak bir oda ya da yatak bulursanız orada kalıyorsunuz. Ev aramaya başlıyorsunuz. Şansınız varsa 2-3 ay gibi bir sürede ev bulabiliyorsunuz. Sonra maddi durumunuza bağlı olarak evinizi yaşanılacak bir yer haline getiriyorsunuz. Çünkü gelirken bir bavulla gelmişsiniz ve iğne ipliğe kadar her şeye ihtiyacınız var. Ev kiraladığınızda genelde sadece duvar, kapı ve pencereler var. Mutfak dolapları, evye gibi diğer eşyaları kendiniz alıyorsunuz ve evi boşatırken de hepsini geri alıyorsunuz.”

Tablo 4.22’de katılımcıların barınma konusunda yaşadıkları sorunlar kategorilere ayrılarak incelenmektedir.

SIRA	KATEGORİLER		KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)
1	Barınma ile ilgili sorun yaşamayanlar	Türkiye’den ev kiralayarak gidenler	2	9
		Okul yönetimi tarafından evleri ayarlananlar	1	4
		Yurtdışı görevinden dönen öğretmenlerin evine yerleşenler	1	4
		Akraba, arkadaş yanında kalanlar	2	9
		Velilerin yardımı ile ev kiralayanlar	2	9
2	Yurtdışına gittiği ilk günlerde barınma sorunu yaşayanlar	Otelde kalanlar	3	13
		Cami, denek,.. gibi yerlerde kalanlar	2	9
3	Ev kiralama ile ilgili sorun yaşayanlar	Ev bulmakta zorluk çekenler	6	26
		Ev kiralalarının pahalı olması	4	17
		Oturma izninden dolayı ev kiralayamayanlar	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.22. Katılımcıların barınma ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.

Tablo 4.22’de belirtildiği gibi 8 katılımcı yurtdışı görevinde barınma sorunu yaşamamıştır, 16 katılımcı ise yurtdışına gittiği ilk günlerde ve daha sonra ev bulma konusunda sorun yaşadıklarını belirtmektedir. Tablo 4.23’de barınma konusunda yaşanan sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri yer almaktadır.

KATEGORİLER		KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
Barınma ile ilgili sorun yaşamayanlar	Türkiye’den ev kiralarak gidenler	<b>Katılımcı 21:</b> “Henüz göreve başlamadan, Türkiye’den elektronik posta yoluyla iletişime geçerek mobilyalı daire tuttum.”
	Okul yönetimi tarafından evleri ayarlananlar	<b>Katılımcı 1:</b> “ Okul yönetimi sayesinde evlerimiz biz gitmeden ayarlanmıştı. Fakat isteyenler daha sonra evlerini değiştirdiler, Güzel evlerde oturduk. Halk bu konuda yardımcı olmaya çalışıyor. Kiralar, normal halka verilen kiradan biraz daha yüksek oluyor.”
	Yurtdışı görevinden dönen öğretmenlerin evine yerleşenler	<b>Katılımcı 5:</b> “Barınma ile ilgili sorun yaşamadım. Benden önce kalan öğretmenin evinde yaşamaya devam ettim.”
	Akraba, arkadaş yanında kalanlar	<b>Katılımcı 3:</b> “ Ben ilk on beş gün akraba evinde kaldım. Daha sonra evimi tuttum.” <b>Katılımcı 8:</b> “Gittiğimde bir evim yoktu. Bir öğretmenin yanında misafir kaldım. Daha sonra ev tuttum. Evler Türkiye’ye göre daha küçük ve daha pahalı.”
	Velilerin yardımı ile ev kiralaayanlar	<b>Katılımcı 2:</b> “Barınma ile ilgili sorunlar, o bölgede yaşayan Türk ailelerin ilgi ve alakasına bağlı olarak değişiyor. Aileler ilgili ise anında hatta öğretmen daha yurtdışına gitmeden evi tutuluyor. Ama bölgede birlik beraberlik pek yoksa öğretmenin kendi başına ev tutması gerekiyor. Bu da yeni giden öğretmen için biraz zor oluyor.” <b>Katılımcı 15:</b> “Orda ilk etapta ev bulma, eşya alma, evi yerleştirme gibi sıkıntılar vardı. Diğer öğretmenlerin, bazı velilerin yardımı ile bu sorunu 3-4 haftada çözdük.”
Yurtdışına gittiği ilk günlerde barınma sorunu yaşayanlar	Otelde kalanlar	<b>Katılımcı 12:</b> “Görev yaptığım şehir bir üniversite kenti olduğu için, yoğunlukla öğrencilerin olmasından dolayı ev bulmak zor olmuştu. Bir ay boyunca ev bulana kadar otelde kaldım. Ama sonra da bulduğum evde beş yıl boyunca huzurlu bir şekilde yaşadım.”
	Cami, denek,.. gibi yerlerde kalanlar	<b>Katılımcı 11:</b> “Yurtdışında ilk zamanlar derneğin misafirhanesinde kaldık, daha sonra gelir düzeyi düşük insanların kaldığı toplu konut denilen yerde bir daire kiralandık. Aynı yerde beş yıl oturduk. Ne komşularla ne de evi kiralaayan şirketle bir sorun yaşamadık. Her şey çok sistemli bir şekilde çalışıyordu.” <b>Katılımcı 16:</b> “ Barınma ile ilgili çok sorun yaşamadım. Bana yurtdışına geldikten sonra orada



		çalışan arkadaşlarda ya da derneklerde geçici olarak kalabileceğim söylenmişti. Aynen de öyle oldu. Eşim ile gittiğim için eşim ile çocukları bir aile yanına yerleştirdim.”
Ev kiralama ile ilgili sorun yaşayanlar	Ev bulmakta zorluk çekenler	<p><b>Katılımcı 6:</b> “Almanya için ev kiralari yeterince pahalı olmakla beraber, sosyal haklardan da yararlanılmadığı için ev bulmakta zorlandım. Bu zorlukları diğer öğretmenlerin yaşamaması için giden öğretmenleri, yurtdışına gelen öğretmenler için organizasyonunun sağlanması gerektiğini düşünüyorum. Ev ve eşya konusunda Türk toplumu bilinçlendirilirse öğretmenlere faydalı olur zira bir öğretmen evini boşaltıyor akabinde bir diğer öğretmen geliyor gidenin evi gelene bir şekilde Türk dernekleri tarafından en azından organizasyonu sağlansa fevkalade olur, böylelikle her öğretmen aynı sorunları yaşamaktan kurtulur.”</p> <p><b>Katılımcı 10:</b> “Yurtdışında en büyük sorun barınmak için bir ev bulmak. Bu konuda başımızın çaresine kendi imkanlarımızla bakmak zorunda kaldık.”</p> <p><b>Katılımcı 17:</b> “Kiralık ev bulmakta çok sıkıntı yaşadık. Bulunan evler çok eski, eşyalar kırık dökük olduğu için rahat edemedik.”</p>
	Ev kiralalarının pahalı olması	<p><b>Katılımcı 14:</b> “Eski binalarda kalmak zorunda kaldım. Çünkü bulunduğum yerde kiralalar çok yüksekti. Yoksa maaşım yetmezdi.”</p>
	Oturma izninden dolayı ev kiralayamayanlar	<p><b>Katılımcı 19:</b> “Barınma sorun oluyor. Oturum kimlikleri olmadan ev kiralayamıyorsun. Oturum almak iki ay sürüyor. Ev sahipleri genellikle uzun süreli evlerini kiraya vermek istedikleri için, kısa süreli ev kiralamak zor oluyor.”</p>

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.23. Barınma ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.

Tablo 4.23.'e göre yurtdışı görevine giden ve çevresinden destek gören katılımcılar, barınma konusunda sorun yaşamadığı görülmektedir. Yurtdışında akrabaları, arkadaşları olan ya da yurtdışında velilerinin yardımını alan katılımcılar ev bulmakta sorun yaşamamışlardır. Gitmeden önce evini ayarlayarak giden ya da yurtdışı görevinden dönen öğretmenler ile iletişime geçerek onlara ait evi devralan katılımcılar da yurtdışında barınma sorunu yaşamamışlardır. Fakat yurtdışında ev bulmakta zorluk çeken katılımcılar yurtdışında buldukları ilk zamanlarda otelde, camide ya da yurtdışında yaşayan Türklere ait dernek binalarında kalmak zorunda kalmışlardır. Ayrıca ev kiralalarının pahalı olması, oturum izni almadan ev kiralanamaması gibi nedenlerden dolayı barınma sorunu yaşamış katılımcılar da bulunmaktadır.

#### 4.4.5. Dil Kaynaklı Sorunlar

Yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmen, yurtdışı görevinde kendi ülkesini de temsil ettiğini unutmaması gerekmektedir. Görevi nedeniyle sadece Türk aileler ve onların çocukları ile iletişimde olmayacaktır. Çalıştığı kurumdaki diğer öğretmenler, idareciler ile de iletişim içinde olması gerekmektedir. Bunun için de gündelik yaşamda yetebilecek dil seviyesinden daha ileri dil seviyesine sahip olması gerekmektedir. Tablo 4.24'te katılımcıların yurtdışında dil ile ilgili yaşadıkları sorunlar kategorilere ayrılmıştır.

SIRA	KATEGORİLER		KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)	
1	Dil konusunda sorun yaşamayanlar		4	17	
2	Ülkede konuşulan dili bilmemekten kaynaklanan sorun yaşayanlar	Gündelik yaşamda	2	9	
		Çalışma ortamında iletişim sorunu	Türkçe bilmeyen öğrencilerle	1	26
			Okul idaresi ve diğer görevlilerle	3	
			Yabancı meslektaşlarla	1	
Eğitim ile ilgili bilimsel açıklama yapması gereken durumlarda	1				
3	İstenilen yabancı dil puanına sahip olma, fakat bunun yeterli olmadığını düşünenler		3	13	
4	Geçmişte yurtdışında yaşamış olanlar		5	22	
5	Dil kursuna katılanlar		4	17	
6	Üniversitede dil bölümünden mezun olanlar		7	30	
7	Zaman içerisinde ülkede konuşulan dili öğrenenler		3	13	

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.24. Katılımcıların dil ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.

Tablo 4.24'te belirtildiği gibi 4 katılımcı yurtdışında bulunduğu ülkede dil konusunda sorun yaşamamıştır. Geçmişte yurtdışında yerleşik olarak yaşayan 5 katılımcı ve üniversitenin yabancı dil bölümünden mezun olan 7 katılımcı da yurtdışı görevinde dil ile ilgili sorun yaşamamışlardır. Yurtdışı görevine başvururken istenilen yabancı dil puanına sahip olan fakat gündelik yaşamda ve eğitim ortamında bu dil seviyesinin yeterli olmadığını 9 katılımcı belirtmektedir. 4 katılımcı dil ile ilgili sorunlarını dil kursuna giderek çözdüğünü, 3 katılımcı ise dil sorunlarını yurtdışında yaşadığı sürede zaman içerisinde çözdüğünü belirtmektedir. Tablo 4.25'de dil ile ilgili yaşanan sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri yer almaktadır.

KATEGORİLER		KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER	
Dil konusunda sorun yaşamayanlar		<p><b>Katılımcı 3:</b> “İngilizce bildiğim için bir sorun yaşamadım.”</p> <p>Katılımcı 5: “Fransızca ve İngilizce bildiğim için sorun olmadı.”</p>	
Ülkede konuşulan dili bilmemekten kaynaklanan sorun yaşayanlar	Gündelik yaşamda	<p><b>Katılımcı 22:</b> “...Alman memura, biz öğretmeniz, der demez, bize, burada herkes öğretmen, deyiverdi. Bir hafta sonra acil ülkemize döneceğiz, zamanımız yok, diye cümlemizi tamamlatılmadı. Zaten meramımızı anlatmaya dilimizde yetmedi...”</p> <p><b>Katılımcı 23:</b> “Yeterli düzeyde dil bilgisinden yoksun olmak okulda ve günlük yaşamda zorluklar çıkardı. Süreç içerisinde dil kurslarına katılarak açığı kapatmaya çalıştım.”</p>	
	Çalışma ortamında İletişim sorunu	Türkçe bilmeyen öğrencilerle	<p><b>Katılımcı 2:</b> “Öğrencilerle ilgili ya da eğitim sisteminin işleyişi ile ilgili sorun yaşandığında bilimsel ifadeleri kullanma da dilim yetersiz olduğu için tıkanıp kaldığım durumlar oldu.”</p> <p><b>Katılımcı 6:</b> “Çocukların anadil seviyeleri çok kötü. Ayrıca Türkçe hiç bilmeyen öğrenciler de oluyor. Bu öğrencilerle iletişim kurarken onların konuştuıkları dili bilmek gerekiyor.”</p> <p><b>Katılımcı 21:</b> “Alman okulunda görev yaptığım için okul idaresi ve Alman meslektaşlarımızla iletişim kurmada başlangıçta akıcı bir dil seviyesine sahip olmadığım için zor oldu.”</p>
		Okul idaresi ve diğer görevlilerle	
		Yabancı meslektaşlarla	
Eğitim ile ilgili bilimsel açıklama yapması gereken durumlarda dil sorunu			
İstenilen yabancı dil puanına sahip olma, fakat bunun yeterli olmadığını düşünenler		<p><b>Katılımcı 2:</b> “Zaten B1 belgesi olmayan görevlendirilmiyor. B1 orta düzeyde Almanca seviyesi. Ama dört dörtlük bir konuşma anlama değil. Yine de çok büyük sorun olmuyor. Gündelik yaşayıpta bütün işlerini öyle ya da böyle halledebiliyorsun. Ama öğrencilerle ilgili ya da eğitim sisteminin işleyişi ile ilgili sorun yaşandığında bilimsel ifadeleri kullanma da dilim yetersiz olduğu için tıkanıp kaldığım durumlar oldu.”</p>	
Geçmişte yurtdışında yaşamış olanlar		<p><b>Katılımcı 4:</b> “Daha önce Almanya’da yaşadığım için dil ile ilgili problem yaşamadım. Hatta Almancamın iyi olması öğrencilerle ve diğer öğretmenlerle iletişimimi kolaylaştırdı.”</p>	

	<b>Katılımcı 8:</b> “Dil ile ilgili sorun yaşamadım. Bu ilkokul yıllarımın orada yaşanmasına ve Almanca öğretmenliğinden mezun olmama bağlanabilir.”
Dil kursuna katılanlar	<b>Katılımcı 7:</b> “Dil ile ilgili problem yaşamadım. Göreve başlamadan önce Almanca kursuna katıldım. <b>Katılımcı 14:</b> “Dil kurslarına sürekli gittiğimden dolayı bir sorun yaşamadım.” <b>Katılımcı 19:</b> “Bu sorun kişiye bağlı olarak değişiyor. Ben zaman içinde kurslara katılarak dil sorununun üstesinden geldim.”
Üniversitede dil bölümünden mezun olanlar	<b>Katılımcı 9:</b> “İyi derecede Almanca bildiğimden dil ile ilgili bir sorun yaşamadım.” <b>Katılımcı 11:</b> “Kendim Fransız Dili Edebiyatı Bölümünden mezun olduğum için yazışmalarda bir sorun yaşamadım. Bölgesel olarak şiveden kaynaklanan, ilk zamanlarda konuşmaları anlamada sorunlar yaşadım. İlk bir ay içinde çocuklarım ve ben de diğer öğrenciler gibi okuyup yazmaya başladık.”
Zaman içerisinde ülkede konuşulan dili öğrenenler	<b>Katılımcı 1:</b> “Hiç Romence bilmediğimden ilk ay biraz sıkıntı yaşadım. Daha sonra kendi kendime, kitaplardan ve internetten Romence öğrendim.” <b>Katılımcı 15:</b> “İki çocuğum sıfır yabancı dil bilgisi ile gittiler Almanya’ya. Zaman içinde sorunu hallettiler.” <b>Katılımcı 17:</b> “Dil kursları olmadığı için yaşayarak öğrenme yolunu seçtik ve zamanla uyum sorununu aştık.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.25. Dil ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.

Yurtdışı öğretmenlik görevi için Avrupa ülkelerine başvuran katılımcılardan görevlendirileceği ülkenin özelliğine göre Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavlarının herhangi birinden az “E” (50 Puan) düzeyinde yabancı dil belgesine sahip olması gerektiği belirtilmektedir. Fakat yabancı dili gittiği ülkede konuşulan dil değil de İngilizce olan katılımcılar ve istenilen düzeyde dil puanı alan fakat gündelik yaşamda ve iş ortamında sahip olduğu dil bilgi seviyesi yeterli olmayan katılımcılar yurtdışında dil ile ilgili sorunlarla karşılaşmışlardır. Bu nedenle dil problemi yaşayan katılımcılar, buldukları ülkede dil kurslarına katılarak zaman içerisinde ülkede konuşulan dili öğrenmişlerdir. Tablo 4. 25. ‘de yer alan katılımcılar ülkede konuşulan dili bilmedikleri için gerek

gündelik yaşantılarında gerekse iş yaşamında sorun yaşadıklarını ve ülkede konuşulan dili bilmedikleri için iletişim kurarken dil bilen kişilerden yardım almak zorunda kaldıklarını belirtmektedir. Fakat geçmiş yaşantısında yurtdışında yerleşik olarak bulunan ya da üniversite eğitiminde dil bölümünden mezun olan katılımcılar dil ile ilgili sorun yaşamadıklarını belirtmektedirler.

Yurtdışı öğretmenlik görevi ile yurtdışında bulunan katılımcılar, ülkedeki konuşulan dili bilmedikleri için çalışma ortamında sorunlarla karşılaştıklarını belirtmektedirler. Türkçe bilmeyen öğrencilerle, okul idaresi ve görevlilerle, meslektaşları ile dil bilmemekten dolayı yaşanan iletişim sorunları ve katılımcıların görevleri nedeniyle eğitim ile ilgili bilimsel açıklamalar yapması gereken durumlar için dil yetersizliği yaşamaları katılımcıların çalışma ortamlarında dil ile ilgili yaşadıkları sorunları oluşturmaktadır. Yurtdışı görevine gitmek için belirli seviyede dil bilgisi şartı arandığı yukarıda belirtilmiştir. Katılımcı 2'nin bu konu ile ilgili görüşüne göre: "Zaten B1 belgesi olmayan görevlendirilmiyor. B1 orta düzeyde Almanca seviyesi. Ama dört dörtlük bir konuşma, anlama değil. Yine de çok büyük sorun olmuyor. Gündelik yaşamda bütün işlerini öyle ya da böyle halledebiliyorsun. Ama öğrencilerle ilgili ya da eğitim sisteminin işleyişi ile ilgili sorun yaşandığında bilimsel ifadeleri kullanma da dilim yetersiz olduğu için tıkanıp kaldığım durumlar oldu" sözlerinden de anlaşıldığı gibi istenilen dil seviyesi yurtdışı öğretmenlik görevi için yeterli olmadığı görülmektedir.

#### 4.4.6. Eğitim Kaynaklı Sorunlar

Tablo 4.26'da katılımcılara ilişkin eğitim öğretim ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik bulgular kategorilere ayrılmıştır.

SIRA	KATEGORİLER	KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)
1	Öğretmenin branşından ve derse katılan öğrencilerin seviye farkından dolayı yaşanan sorunlar	Olumsuz Görüşler	2
		Olumlu Görüşler	7
2	Eğitim ortamından dolayı yaşanan sorunlar	3	13
3	Eğitim kurumu çalışanları ile yaşanan sorunlar	Önyargılar	3
		Dil Sorunu	
		İletişim Sorunu	
4	Eğitim materyalleri, kaynaklar ile ilgili yaşanan sorunlar	2	9

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.26. Katılımcıların eğitim öğretim ile ilgili yaşanan sorunlara ilişkin bulgular.

Tablo 4.26’da eğitim öğretimle ilgili yaşanan sorunlar katılımcılardan elde edilen verilere göre 4 kategoriye ayrılmıştır. Öğretmenin branşından ve derse katılan öğrencilerin seviye farkından dolayı yaşanan sorunlar kategorisinde 2 katılımcı olumsuz görüş bildirirken, 7 katılımcı olumlu görüş bildirmiştir. 3 katılımcı eğitim ortamından dolayı sorun yaşamıştır. Eğitim kurumu çalışanları ile yaşanan sorunlar ise önyargılar, dil sorunu ve iletişim sorunu olarak kategorilere ayrılmış ve 3 katılımcı bundan dolayı sorun yaşadığını belirtmiştir. 2 katılımcı ise eğitim materyalleri, kaynaklar ile ilgili sorun yaşadığını belirtmiştir. Bu konu ile ilgili bazı katılımcı görüşlerine Tablo 4.26’da yer verilmiştir.

KATEGORİLER		KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
Öğretmenin branşından ve derse katılan öğrencilerin seviye farkından dolayı yaşanan sorunlar	Olumsuz Görüşler	<b>Katılımcı 3:</b> “Yurtdışında Türkçe ve Türk Kültürü derslerin çok da başarılı geçtiğini düşünmüyorum. Seçmeli ders olduğu için öğrencilerin not kaygısı yok. Verilen sürede bakıcılık yaptığımı düşünüyorum.”
	Olumlu Görüşler	<b>Katılımcı 2:</b> “Sınıf Öğretmenliği branşı yurtdışı görevi için gayet ideal bir branş çünkü çocukların Türkçesi çok zayıftı. İlk okul düzeyinde konular verilerek okuma, anlama, anlatma, hikaye, masal, drama etkinlikleri ile çok rahat ders verebiliyorsun.” <b>Katılımcı 6:</b> “Genelde ilkokul ağırlıklı olduğu için sınıf öğretmenliği tecrübesi olmayan arkadaşlar da yetiştirme kurslarında bu konuda eğitilmeleri gerekiyor.” <b>Katılımcı 19:</b> “ Sınıf öğretmeni olduğumdan dolayı branşım ile ilgili sorun yaşamadım. Sınıf öğretmeni dışındaki öğretmenler, çocukların seviyelerine inemediklerinden dolayı şikayet ediyorlardı.”
Eğitim ortamından dolayı yaşanan sorunlar		<b>Katılımcı 3:</b> “ Çalıştığımız okullarda ders yapabileceğimiz sınıf bulmakta zorluk çekiyoruz. Hafta sonları dersimizi yapabiliyoruz. Bunun da sorun olduğu durumlar oluyor.” <b>Katılımcı 7:</b> “ Türkçe ve Türk Kültürü dersini din dersi süresinde yaptım. Oradaki çocuklar kendi dinleri ile ilgili derse katıldıklarında ben de Türk öğrencilerle bir sınıfta toplanarak dersimi işleme fırsatı buldum. Ayrıca okulun anahtarı tüm öğretmenlere verildiği için istediğim zaman istediğim çalışmayı yapabildim.” <b>Katılımcı 9:</b> “ Yurtdışında kurallı bir yapı var ve kurallara uymak esas. Fakat orada kurallara uyum sağlamayan Türk öğrenciler, sınıf disiplinini onlar bozuyor. Çünkü Alman çocuk evde benzer ortamda yaşıyor. Türkler, çocuklarına evde sorumluluk vermiyor ve fazla şımartıyor ya da orantısız ceza alan çocuklar oluyor. Bu tarz yaşam onların okula uyum sağlamalarını da zorlaştırıyor. ”
Eğitim	Önyargılar	<b>Katılımcı 5:</b> “ Çalıştığımız, karşılıklı iletişim içerisinde

kurumu çalışanları ile yaşanan sorunlar	Dil Sorunu	olduğumuz insanlar bizlere karşı ön yargılara sahipti. Fakat beni tanıdıkça bu ön yargılarını yıkmaya başladılar. Halen devam ettiğimiz dostluklarımız geliştii.”
	İletişim Sorunu	<b>Katılımcı 6:</b> “Okul idaresiyle iletişimde dil becerisi çok önemli, dil bahane edilerek farklı mağduriyetler yaşayabiliyorsunuz.” <b>Katılımcı 15:</b> “Öğrendiklerinizi ve değişik şeyleri uygulamada ve bazen bunları proje haline getirmede başarılıydım. Tüm zümrelerim de bana destek oldular. Hiç sorun yaşamadım. Oradaki sorun Türkçe dersine ve Türklere karşı tutumu farklı olanlarla yaşandı. Bazı müdürler Türkçe dersinde başarılı olunmasını savunurken, bazıları bunu okul bir angaryası olarak görüp bu kursu iptal ettirenler bile oldu.”
Eğitim materyalleri, kaynaklar ile ilgili yaşanan sorunlar		<b>Katılımcı 3:</b> “ Yurtdışında Türkçe ve Türk Kültürü dersi kitaplarını seviyeleri oradaki çocuklara uygun değil. Ders kitapları hazırlanırken oradaki öğrencilerin seviyelerinin dikkate alınması gerektiğini düşünüyorum.” <b>Katılımcı 8:</b> “ Yurtdışında yaşayan Türk çocukları Türkçe konusunda oldukça zayıflar. Kullanılacak kaynakların da Türkiye’deki akranlarına göre bir alt sınıfa göre hazırlanmasını daha uygun buluyorum. Ya öğrenci durumuna göre öğretmenler tarafından özel hazırlanması gerekiyor.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4. 27. Eğitim öğretim ile ilgili yaşanan sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.

Tablo 4.27’ye göre yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenin branşından ve derse katılan öğrencilerin seviye farkından dolayı yaşanan sorunlar kategorisi olumlu görüşler ve olumsuz görüşler olarak iki gruba ayrılmıştır. Seçmeli ders olarak verilen Türkçe ve Türk Kültürü dersine katılan öğrenciler aynı eğitim kademesinde fakat farklı sınıf düzeylerinde olmaları nedeniyle, katılımcılar tarafından tıpkı Türkiye’de uygulanan birleşmiş sınıf mantığına benzetilmektedir. Sınıf öğretmenleri eğitim yaşantılarında birleşmiş sınıflarda ders vermiş olabilmeleri, yurtdışı öğretmenlik görevinde Türkçe ve Türk Kültürü dersinde ders vermelerinin benzer yanlarının olması nedeniyle bu durumdan olumlu etkilenmişlerdir. Fakat farklı branşlarda öğretmenlerin farklı yaş seviyesinde öğrencilerle eğitim öğretim ortamında bulunmak çeşitli sorunlara neden olmuştur.

Tablo 4.26’ya göre eğitim ortamından dolayı yaşanan sorunlar kategorisine göre Avrupa ülkelerinde görev alan öğretmenler, buldukları ülkenin okullarında seçmeli ders olan Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmeni olarak görev yapmaktadırlar. Bu ders veli ve öğrenci isteğine bağlı olarak seçilen bir derstir. Okullarda dersin açılmasına bağlı olarak

derslik temin edilmektedir. Bazı katılımcılar eğitim kurumlarında derslik temini ile ilgili problem yaşadıklarını belirtmektedirler. Tablo 4.27’de bu kategori ile ilgili katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

Yurtdışı öğretmenlik görevlendirmesiyle öğretmenler, farklı eğitim ortamı içerisinde meslektaşlarıyla fikir alışverişinde bulunmaları, mesleki işbirliği ve etkileşim içerisinde çalışmalarını gerektirmektedir. Yurtdışına görevlendirilen öğretmenin, başka bir ülkede başka bir eğitim sistemi içerisinde yer alması durumudur. Bu sayede öğretmenin hem kendini geliştirmesi sağlanmakta hem de kendi ülkesi ile bulunduğu ülkenin eğitim sistemini karşılaştırma imkanı vermektedir. Bu karşılaştırma ile eğitimde benzer ya da farklı sorunların başka ülkelerde nasıl yaşandığını ve ne gibi çözümler getirildiğini görebilecektir (Erdoğan, 2015). Tablo 4.26’da belirtilen eğitim kurumları çalışanları ile yaşanan sorunlar 3 kategoriye ayrılmıştır. Ön yargılar, dil sorunu ve iletişim sorunu kategorilerine göre katılımcı görüşlerine Tablo 4.26’da yer verilmiştir.

Yurtdışında Türkçe ve Türk Kültürü dersi için kullanılan ders kitapları 1. sınıftan 10. sınıfa kadar 1-3, 4-5, 6-7, 8-10 sınıflara yönelik ders ve çalışma kitaplarından oluşmaktadır. Tablo 4. 26’te belirtilen Eğitim materyalleri, kaynaklar ile ilgili yaşanan sorunlar kategorisine göre katılımcılardan alınan bilgilere göre bu ders kitaplarının içerikleri yurtdışında yaşayan çocukların seviyelerine uygun olmadığı belirtilmektedir.

#### 4.4.7. Yurtdışına Uyum Kaynaklı Sorunlar

Tablo 4.28’de katılımcıların yurtdışına uyum ile ilgili yaşadıkları sorunlara yönelik bulgular kategorilere ayrılmıştır.

SIRA	KATEGORİLER	KATILIMCI SAYISI	YÜZDE(%)
1	Yurtdışına uyum ile ilgili sorun yaşamayanlar	Geçmişte yurtdışında yaşamış olanlar	5 22
		Türklerin çoğunlukta olduğu yerlerde yaşayanlar	4 17
		Öğretmenler arasında yardımlaşanlar	3 13
		Yurtdışında akrabaları olanlar	5 22
2	Yurtdışına uyum ile ilgili sorun yaşayanlar	Yalnızlık	1 4
		Türlere karşı olumsuz bakış açısında olmalarından dolayı	1 4
		Yurtdışındaki yaşam uyum sağlayamama	4 17



3	Mesleki yaşama uyum ile ilgili sorun yaşayanlar	Çalışma arkadaşlarına uyum	3	13
		Çalışma kurallarına uyum	5	22

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.28. Katılımcıların yurtdışına uyum ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.

Tablo 4.28'e göre yurtdışında uyum sorunu yaşamayan 17 katılımcı, yurtdışında uyum sorunu yaşayan 6 katılımcı bulunmaktadır. 17 katılımcı geçmişte yurtdışında yaşamış olması, Türklerin çoğunlukta olduğu yerlerde yaşamaları, diğer meslektaşlarının desteği ve yurtdışında akrabalarının olması gibi nedenlerden dolayı yurtdışında uyum sorunu yaşamadıklarını belirtmektedirler. 6 katılımcı ise yurtdışında yalnız olduklarını hissettikleri için ve Türklere karşı olumsuz bakış açısından dolayı yurtdışına uyum sağlamakta zorlandıklarını belirtiyor. Tablo 4.29'da katılımcılara ait bu kategoriler ile ilgili görüşler yer almaktadır.

KATEGORİ		KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
Yurtdışına uyum ile ilgili sorun yaşamayanlar	Geçmişte yurtdışında yaşamış olanlar	<p><b>Katılımcı 2:</b> “Benim ailemin yurtdışında olması ve eşimin de 16 yaşına kadar yurtdışında olmasından dolayı herhangi bir uyum sorunu yaşamadık.”</p> <p><b>Katılımcı 4:</b> “Göçmen bir ailenin çocuğu olduğum için yurtdışına uyum sorunu yaşamadım.”</p> <p><b>Katılımcı 9:</b> “Uyum sorunu yaşamadım. Çünkü biz zaten çocukluğumdan Alman toplumunu tanıyordum. Sadece kurallar çok katı ve hiçbir şekilde dışına çıkılmıyor. Kurallara saygı duyarsanız onlar da size saygı duyuyorlar ve sorun yaşanmıyor.”</p> <p><b>Katılımcı 15:</b> “Daha önce öğrencilik hayatımda gittiğim için yurt, aile, akraba özlemi dışında sorun yaşamadım.”</p> <p><b>Katılımcı 20:</b> “Daha önce Almanya’da yaşadığım için pek sorun yaşamadım. Sadece yeni bir çevre ile tanışmaya alışma sürecim oldu.”</p>
	Türklerin çoğunlukta olduğu yerlerde yaşayanlar	<p><b>Katılımcı 1:</b> “Biz Türkçe konuşulan ve Türkçe bilenlerin çok olduğu yerde yaşadığımız için uyum zorluğu yaşamadık.”</p>
	Öğretmenler arasında yardımlaşanlar	<p><b>Katılımcı 17:</b> “Bizden önce orda bulunan öğretmenler, yeni gelen öğretmenlere her türlü yardımı sağladığından dolayı uyum sorunu yaşamadık.”</p>
	Yurtdışında akrabaları olanlar	<p><b>Katılımcı 11:</b> “Ailece gittiğimizden benim ve eşimin akrabalarının birçoğunun Almanya ve Fransa’da yaşamalarından dolayı uyum konusunda bir sorun yaşamadık.”</p>

Yurtdışına uyum ile ilgili sorun yaşayanlar	Yalnızlık	<p><b>Katılımcı 3:</b> “Uyum ile ilgili farklı bir ülkede yaşıyor olmaktan ve farklı bir toplum içinde, gurbette yaşıyor olmaktan dolayı ve sıcak bir ortamın olmamasından dolayı kendimizi yalnız hissettiğimiz oldu.”</p> <p><b>Katılımcı 10:</b> “Benim deneyimim olmasına rağmen yalnızlık çektim.”</p>
	Türklere karşı olumsuz bakış açısında olmalarından dolayı	<p><b>Katılımcı 5:</b> “ İnsanların Türklere karşı sahip oldukları din, dil, kültür, adet, gelenek, görenek ve yabancı düşmanlığından kaynaklanan ön yargılarından dolayı bazı sorunlarla karşılaştım. Fakat kendimizi doğru ifade edip doğru bir şekilde tanıttığımızda onların arasında kabul gördüm.”</p>
	Yurtdışındaki yaşam uyum sağlayamama	<p><b>Katılımcı 6:</b> “Gidilen ülkelere göre farklılık gösterse de öğretmenlerimiz genelde bir şekilde uyum sağlayabiliyorlar. Almanya için her resmi iş için randevu esası vardır, bir şekilde uymak zorundasın. Sadece trafikte değil her alanda boğucu bir kuralcılık vardır. Türk toplumunun bölünmüşlüğü de Türkçe dersleri için bir dezavantajdır. Örgütlü, derli toplu bir birliktelik özellikle veli dernekleri yeterince oluşmamış olması öğretmenlerimize bir sürü zorluklar çıkartmaktadır.”</p> <p><b>Katılımcı 12:</b> “Görev yaptığım ülkenin diline ve kültürüne aşına olduğum için uyum ile ilgili de bir sorun yaşamadım. Ama tabii kendi ülkenizde bile bir şehirden farklı bir şehre taşındığınızda bile ilk zamanlar düzeninizi kurana kadar, belli bir çevre oluşturana kadar zorlanabilirsiniz. O nedenle benim yaşadığım uyum süresi ancak kendi ülkemde farklı bir şehre alışmak zorunda kaldığım süre ile eşdeğerdi.</p> <p><b>Katılımcı 21:</b> “ Dini, dili, alışkanlıkları, oturması, kalkması, yemesi, içmesi, insan ilişkileri ile her bakımdan bizden farklı olan bir toplumda uyum sorunları yaşamak çok normal. Ama öğretmenlerin kişilik yapısı bu konuda önemli oluyor. Ben dışa dönük, kendi ile barışık, bulunduğu ortama girmeyi, oturup kalkmayı bilen, başka kültürleri tanımaya ve kaynaşmaya istekli öğretmenler uyum sorunlarını ilk yılda aşabiliyorlar.”</p> <p><b>Katılımcı 22:</b> “Kurallı, düzenli ve disiplinli bir topluma uyum sağlamanın zorluğu biraz ezici olmuştur.</p>

Mesleki yaşama uyum ile ilgili sorun yaşayanlar	Çalışma arkadaşlarına uyum	<p><b>Katılımcı 5:</b> “Türlere karşı ön yargısı olan insanlarla tanıştım. Beni tanıdık tan sonra bu önyargılarının değişmesinde etkili olduğumu düşünüyorum.”</p> <p><b>Katılımcı 12:</b> “Görev yaptığım ülkenin kültürüne, kurallarına aşına olmama rağmen ilk zamanlar düzen kurup, belli bir çevre oluşturana zorlandım.”</p> <p><b>Katılımcı 16:</b> “ Yurtdışı görevinde dil seviyesi çalışacağın arkadaşlarıyla iletişim kurmak için çok önemli.”</p> <p><b>Katılımcı 22:</b> “Öğleden sonra ders yaptığım için okul dağılmış oluyor. Bu nedenle Alman meslektaşlarımızla iletişim zayıflıyor. Çocukların ders araç gereçlerine zarar vermesi okul müdürünün tepkisine neden oluyor. Türkçe dersini kapatmakla tehdit ediyor.”</p>
	Çalışma kurallarına uyum	<p><b>Katılımcı 9:</b> “ Yurtdışında kurallar çok katı ve hiçbir şekilde kuralların dışına çıkılmıyor.”</p> <p><b>Katılımcı 20:</b> “ Her şeyin kuralı belli ve bir düzen içerisinde işler işliyor. Bu işleyişi tanıma sürecine alışmak gerekiyor.”</p>

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.29. Yurtdışına uyum ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri

Tablo 4.29’da yurtdışına uyum sağlama nedenlerini geçmiş yaşantılarında yurtdışında yaşayan katılımcılar buldukları ülkelerin kurallarını bildikleri ve bu kurallara uygun bir yaşam sergiledikleri için sorun yaşamadığını ifade etmektedirler. Ya da yurtdışında uyum sorunu yaşamayan diğer katılımcılar ise bu durumu yurtdışında akraba, arkadaş ilişkilerinin iyi olmasından dolayı olduğunu belirtmektedirler. Yurtdışında uyum sorunu yaşayan katılımcıların ise yaşadıkları ülkenin dilini, kültürünü, kurallarını bilmedikleri için sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmektedirler.

Tablo 4.29’da belirtildiği gibi katılımcıların yurtdışında mesleki yaşamlarında uyum sorununun çalışma arkadaşları ve çalışma kuralları ile ilgili olduğu görülmektedir. Çalışma arkadaşları ile yaşanan uyum sorunu; çalışma ortamındaki bazı insanların Türklere karşı ön yargılı olmaları, dil seviyesinin yeterli olmamasından dolayı iletişim sorunu yaşamaları, yeni bir kurumda çalışmaya başlamalarından dolayı yaşanan adaptasyon süreci gibi nedenlerden dolayı olduğu belirtilmektedir. Yurtdışı görevinde buldukları ülke geçerli olan kuralların farklı olması ve bu kuralları buldukları sürede öğrenmeleri katılımcıların yurtdışına uyum sorunu yaşamalarına neden olmuştur.

#### 4.4.8. Türkiye'ye Geri Dönüş Sonrası Yaşanılan Sorunlar

Tablo 4.30'da katılımcıların Türkiye'deki görevlerine geri döndükten sonraki uyum sürecinde yaşadıkları sorunlara yönelik bulgular kategorilere ayrılmıştır.

SIRA	KATEGORİLER	KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)
1	Görev yeri ile ilgili sorun yaşayanlar	7	30
2	Eğitim sistemindeki değişiklikten dolayı sorun yaşayanlar	2	9
3	İki ülkedeki işleyişi kıyaslamaktan dolayı sorun yaşayanlar	11	48
4	Okul idaresinin ve öğretmenleri bakış açısından dolayı sorun yaşayanlar	3	13

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.30. Katılımcıların Türkiye'deki görevlerine geri döndükten sonra uyum sürecinde yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.

Tablo 4.30'a göre yurtdışı görevinden Türkiye'ye geri dönen 7 katılımcı görev yeri ile sorun yaşamıştır. Çünkü Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca yurt dışında görevlendirilecek öğretmenler; "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik" hükümleri gereğince, tahsis edilen boş kadrolara atanmakta, yurt içi görevlerine döndüklerinde görev yerleri "Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" hükümleri çerçevesinde belirlenmektedir. Yurtdışı öğretmenlik görevini tamamlayıp Türkiye'deki görevine geri dönen 7 katılımcı, görev yeri ile ilgili sorun yaşamışlardır. Yurtdışı görevine giden öğretmenin norm kadrosu, en son çalıştığı okulun bulunduğu ilçeye alınmaktadır. Yurtdışı öğretmenlik görevi sonrasında norm kadrosunda eksik olan okullara görevlendirilmektedirler. Tablo 4.31'de bu kategori ile ilgili katılımcı görüşlerine yer verilmiştir. Tablo 4.30'a göre 2 katılımcı eğitim sistemindeki değişiklikten dolayı sorun yaşamıştır. 11 katılımcı ise iki ülke arasındaki işleyişi kıyaslamaktan dolayı sorun yaşamıştır. 3 katılımcı ise Türkiye'de görevinde okul idaresi ve öğretmenlerin bakış açılarından dolayı sorun yaşamışlardır. Tablo 4.31'de konu ile ilgili katılımcı görüşleri yer almaktadır.

KATEGORİ	KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
Görev yeri ile ilgili sorun yaşayanlar	<p><b>Katılımcı 3:</b> “Görev yerim ilçe milli eğitim emrine verildiği için çalışacağım okul belli değildi. Halk eğitim merkezine görevlendirildim.”</p> <p><b>Katılımcı 9:</b> “Oraya çok alışmışım ve orada yaşamayı seviyordum. Dönünce ister istemez bir hüzün yaşadım. Onun dışında zaten buranın kurallarını ve işleyişini bildiğimden bir sorun yaşamadım. Sadece norm kadro fazlası olarak çalışmak can sıkıyor.”</p> <p><b>Katılımcı 11:</b> “Türkiye’ye dönmek ve döndükten sonra göreve başlamak sıkıntılı bir süreçti. Fransa’da gördüğüm ilgiyi Türkiye’de bulamadım. Hem göreve başlamam hem de çocukların okulları ile ilgili konularda çok problemler oldu.”</p> <p><b>Katılımcı 17:</b> “Daha önce bulunduğum normumu kaybettiğim için bazı sıkıntılar yaşadım. Ama bu alışılmayacak bir sorun değildi.”</p> <p><b>Katılımcı 19:</b> “ Kadro belirsizliği nedeniyle sorun yaşadım. Geldiğimde tayinim çıkmadı. Ekim ayı gibi bir okula atanabildim. Birden 1. Sınıf öğretmeni oldum. Başlarda zorlandım diyebilirim.”</p>
Eğitim sistemindeki değişiklikten dolayı sorun yaşamak	<p><b>Katılımcı 20:</b> “Eğitim sisteminde sık değişiklik yapıldığı için yeni ve farklı sisteme alışma sürecim oldu.”</p>
İki ülkedeki işleyişi kıyaslamaktan dolayı sorun yaşamak	<p><b>Katılımcı 5:</b> “Yurtdışında sistem daha düzenli, güvenilir. Türkiye’ye dönünce nelerle karşılaşacağın pek belli olmuyor.”</p> <p><b>Katılımcı 6:</b> “Türkiye’de bariz bir sorun yaşamamakla birlikte, ister istemez her iki ülkedeki uygulamaları karşılaştırma ihtiyacı hissediyorsunuz, özellikle de bunu gündeme getirdiğiniz zaman insanlar sizi biraz ukala buluyorlar.”</p> <p><b>Katılımcı 7:</b> “Orada her şey kurallıyken burada kuralların pek uygulanmamasından kaynaklanan sorunlar yaşadım.”</p> <p><b>Katılımcı 21:</b> “ Almanya’da düzene, kurallara uyum sağladıktan sonra ülkemizdeki düzensizliğe uyum sağlamak da ayrı bir sorun oldu aslında.”</p> <p><b>Katılımcı 22:</b> “ Zaman zaman kuralların çiğnendiği, kamu düzeninin ve hoşgörünün kötüye kullanıldığı, başıboşluğu sanki önceden yaşamamışız gibi, kaygılanmamak elde olmadı.”</p>
Okul idaresinin ve öğretmenleri bakış açısından dolayı sorun yaşamak	<p><b>Katılımcı 8:</b> “Herhangi bir sorun yaşamadım. Sadece okul idaresi ve diğer öğretmenler yurtdışı görevi nedeniyle benimle ve benim yapacağım çalışmalarla ilgili beklenti içindelerdi.”</p>

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.31. Türkiye’deki görevlerine geri döndükten sonra uyum sürecinde yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.

Tablo 4.31’de yurtdışı görevinden dönen katılımcıların yaşadıkları sorunlar katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Yurtdışında kaldıkları sürede buldukları ülkenin kurallarına göre yaşamayı alışkanlık haline getiren katılımcılar, Türkiye’ye döndüklerinde iki ülkeyi kıyaslamaktan dolayı sorunlar yaşadıklarını belirtmektedirler. Araştırmada Tablo 4.30’da belirtilen birinci kategoride yer alan görev yeri ile ilgili sorun yaşayanlar yer

almaktadır. Öğretmenlerin Türkiye'deki görevlerine dönüşlerinde, yurtdışı görevi süresince öğretmenin kadrosunun en son çalıştığı ilçe milli eğitimde olması nedeniyle, yurtdışı görevi sonrasında ilçede norm kadrosu boş olan okul bulunmaması durumunda geçici görevlendirilme yapılmasından dolayı görev yeri sorunu yaşayan katılımcılar bulunmaktadır. Bu kategori ile ilgili katılımcı görüşlerine Tablo 4.31'de yer verilmiştir. Ayrıca yurtdışı görevi sürecinde Türk eğitim sistemindeki değişiklikleri takip edememekten dolayı Türkiye'deki göreve dönüşte sorun yaşayan katılımcılar da olmuştur.

#### 4.4.9. Farklı Diğer Konular Kaynaklı Sorunlar

Tablo 4.32'de katılımcıların yurtdışında yaşadıkları farklı sorunlar kategorilere ayrılmıştır.

SIRA	KATEGORİLER	KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)
1	Sağlık hizmetlerinden yararlanma konusunda sorun yaşayanlar	2	9
2	Vize ve oturma izni alma konusunda sorun yaşayanlar	1	4
3	Yurtdışındaki okulların işleyişinin bilmemekten dolayı sorun yaşayanlar	1	4
4	Ehliyet geçerlilik süresinin 6 ay olması nedeniyle sorun yaşayanlar	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.32. Katılımcıların farklı konularda yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular.

Tablo 4.32'de belirtildiği gibi yurtdışı görevinde bulunan 2 katılımcı sağlık hizmetlerinden yararlanılma konusunda sorun yaşamışlardır. 1 katılımcı yurtdışı görevine giderken vize ve oturma izni alma konusunda sorun yaşamıştır. 1 katılımcı yurtdışında okulların işleyişini bilmediği için sorun yaşadığını belirtti. 1 katılımcı ise yurtdışında ehliyetinin geçerlilik süresi ile sorun yaşadığını belirtmiştir. Belirlenen kategorilere göre katılımcı görüşleri Tablo 4.33'te yer almaktadır.

KATEGORİ	KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇİLER
Sağlık hizmetlerinden yararlanma konusunda sorun yaşayanlar	<b>Katılımcı 3:</b> "Sağlık hizmetlerinden faydalanma konusunda sorunlar yaşadım." <b>Katılımcı 6:</b> "Şimdi hallolmakla birlikte benim çalıştığım dönemlerde sağlık sigortası çok büyük sorundu, AOK-SGK anlaşması neticesinde çok şükür bitti. Sağlık harcamalarınızı özelden ödemek zorundaydınız, bir kısmını SGK'dan alabiliyorduk. Ama bir sürü formalite ve zaman koşulu vardı."

Vize ve oturma izni alma konusunda sorun yaşayanlar	<b>Katılımcı 16:</b> “ Göreve başlamak için Brüksel Havaalanına vardığımızda belgelerimiz tamam olmasına rağmen polis bizi en az 4-5 saat bekletti. Konsolosluktan görevliler geldikten sonra girebildik.”
Yurtdışındaki okulların işleyişinin bilmemekten dolayı sorun yaşayanlar	<b>Katılımcı 21:</b> “Almanya’da çalıştığım okulda, dönem ortasında okul idaresine 2 hafta sonra veli toplantısı yapmak istediğimi söylediğimde müdür yardımcısı büyük bir şaşkınlık geçirdi. Bana bay (Herr) Bozkuş, bize yapacağınız etkinlikleri ve toplantıları sene başında bildirmek zorundasınız. Biz ona göre planlama yapıyoruz. “Ben iki hafta sonrası için okuldaki teknik görevliyi (Hausmeister) vs nasıl ayarlayacağım?” dedi. Sonra okuldaki işleyişi bilmediğimi bu sefer yardımcı olurlarsa daha sonra böyle bir hataya düşmeyeceğimi söyledim. Alman disiplininin benim için bir defalığına taviz verdiler.”
Ehliyet geçerlilik süresinin 6 ay olması nedeniyle sorun yaşayanlar	<b>Katılımcı 6:</b> “...Ehliyetiniz sadece 6 ay gibi geçerliliği var bu hali hazırdaki en büyük sorunlardan birisi olmaya devam etmektedir.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.33. Farklı konularda yaşadıkları sorunlara ilişkin katılımcı görüşleri.

Tablo 4.33’te katılımcıların yurtdışında yaşadıkları sorunlarla ilgili oluşturulan kategorilerin dışında bazı katılımcıların sorun yaşadıklarını belirttikleri farklı kategoriler yer almaktadır. Bu kategorilerden birini yurtdışında sağlıkla ilgili hastanelerden ve eczanelerden faydalanma konusunda yaşanan sorunlar oluşturmaktadır. Yurtdışında görevli olmasına rağmen kendisi ya da ailesi için vize ve oturma izni alma konusunda sorunu yaşayan katılımcılar bulunmaktadır. Ayrıca Türkiye’de sahip olduğu ehliyetin yurtdışında kullanma konusunda sorun yaşayan katılımcılar da bulunmaktadır.

#### **4.5. Katılımcıların Buldukları Ülke Eğitim Sistemi ile Türk Eğitim Sistemi Hakkında Karşılaştırmalı Görüşleri**

Yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenler, hem Türk eğitim sistemi hakkında hem de yurtdışında görev yaptığı ülkenin eğitim sistemi hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Bu da iki ülkenin eğitim sistemlerini karşılaştırabilmelerini sağlamaktadır. Böylelikle yurtdışı öğretmenlik görevi ile öğretmenlerin farklı ülkelerin eğitim sistemlerinden haberdar olmaları sağlanmaktadır. Başka ülkelerin eğitim konusunda başarı ve başarısızlıklarını görme ve eğitimdeki sorunların diğer ülkelerde nasıl çözüldüğünü gözlemleme fırsatı bulmaktadırlar.

Yurtdışı görevlendirmesi yapılan öğretmenler gittikleri ülkede çalıştıkları eğitim kurumlarında görev yapan meslektaşlarını gözlemleme fırsatı bulabilmişlerdir. Öğretmenler arası gözlem çalışmalarının öğretmenlere, birçok yarar sağladığı düşünülmektedir. Öğretmenler arası gözlem çalışmaları;

- a. Kurumda çalışan öğretmenlerin öğretmenlik becerileri ile ilgili diyaloga girecekleri düşünüldüğünde ve bu durum doğru koşullar altında yapıldığında değerli bir mesleki gelişim aracı olabilir.
- b. Öğretmenlerin sahip oldukları bilgiyi ve deneyimi diğer meslektaşları ile paylaşmalarını sağlayabilir.

Öğretmenler arası gözlem çalışmalarının yukarıda sıralanan yararları değerlendirildiğinde ortak noktanın öncelikle gözlem çalışmalarının mesleki gelişime olan katkısı olduğu görülmektedir. Birbirlerini gözlemleyen öğretmenler bu sayede kendi öğretim becerilerini değerlendirerek ve yeni etkinlikler görerek hem gelişirler hem de kendileri ile ilgili farkındalıkları artar. Gözlem çalışmaları ile ilgili yukarıda sıralanan bir başka yarar ise gözlem çalışmalarının meslektaşlık bağlarını kuvvetlendirmesidir. Yani, katılımcılar gözlem çalışmaları esnasında birlikte çalışıp deneyimlerini paylaşarak ilişkilerini kuvvetlendirebilirler. Bir anlamda öğretmenler gözlem çalışmaları sayesinde sosyalleşebilirler. Bu durum hem öğretmenler için hem de çalıştıkları kurum için çok anlamlıdır çünkü iyi ilişkiler içinde olan öğretmenlerin kurum için yarar sağlayacak etkinliklerde birlik olup bu tür etkinliklerde yer alacakları düşünülebilir (Hatip, 2006).

Tablo 4.34'te araştırmada katılımcılardan elde edilen görüşlere göre yurtdışında buldukları ülkelerin eğitim sistemleri ile Türk eğitim sisteminin karşılaştırılması kategorilere ayrılmıştır

SIRA	KATEGORİLER		KATILIM CI SAYISI	YÜZD E (%)
1	Benzerlikler	Öğretim basamakları	2	9
		Eğitim sistemi, plan ve programlar	2	9
2	Farklılıklar	Ders işleniş yöntem ve teknikleri	10	44
		Ders içerikleri ve ders programı	10	44
		Eğitim- öğretimde kullanılan yöntem, teknik ve materyaller	8	35
		Öğrenci yönlendirmeleri	6	26
		Okul ve sınıf kuralları	4	17
		Sosyal ve sportif faaliyetler	3	13



	Okul çalışanları ve veliler arasındaki işbirliği	3	13
	Eğitim sistemi ve öğretim basamakları	3	13
	Tatil dönemleri	2	9
	Sınıf ve okullardaki öğrenci sayısı	2	9
	Okul yönetimi	2	9
	Okul fiziki koşulları	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.34. Katılımcıların yurtdışında buldukları ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sisteminin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.

Tablo 4.34'e göre katılımcıların gittikleri ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sistemini karşılaştırmaları benzerlik ve farklılıklar olarak iki kategoriye ayrılmıştır. İki ülkenin eğitim sisteminde öğretim basamaklarını benzer olarak değerlendiren 2 katılımcı ve eğitim sistemi, plan ve programları benzer olarak değerlendiren 2 katılımcı olmuştur. Farklılıklar kategorisinde ise ders işleniş yöntem ve tekniklerini farklı bulan 10 katılımcı, ders içerikleri ve ders programı farklı bulan 10 katılımcı, eğitim- öğretimde kullanılan yöntem, teknik ve materyalleri farklı bulan 8 katılımcı, öğrencileri yönlendirmelerini farklı bulan 6 katılımcı, okul ve sınıf kurallarını farklı bulan 4 katılımcı, sosyal ve sportif faaliyetleri farklı bulan 3 katılımcı, okul çalışanları ve veliler arasındaki işbirliğini farklı bulan 3 katılımcı, eğitim sistemi ve öğretim basamaklarını farklı bulan 3 katılımcı, tatil dönemlerini farklı bulan 2 katılımcı, sınıf ve okullardaki öğrenci sayısını farklı bulan 2 katılımcı, okul yönetimini farklı bulan 2 katılımcı, okul fiziki koşullarını farklı bulan 1 katılımcı olmuştur.

Tablo 4.35'de ise yurtdışı görevinde bulunulan ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sisteminin karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 4.34'te belirlenen kategorilere göre katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

KATEGORİLER	KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER
<b>BENZERLİKLER</b>	
Eğitim sistemi	<b>Katılımcı 1:</b> "Eğitim sistemlerinde çok da farklılık yok."
Öğretim basamakları	<b>Katılımcı 6:</b> "Ana hatlarıyla plan program düzeyinde benzer olmakla beraber uygulamalar farklı."
Plan ve programlar	<b>Katılımcı 11:</b> "...Her iki eğitim sisteminde de benzerlikler çok. Öğrenim basamakları aynı, ortaokul bitirme sınavı ve lise bitirme sınavı var." <b>Katılımcı 17:</b> "Türk Eğitim Sistemi ile Romanya Eğitim Sisteminin benzerlikleri: yönetsel anlamda ( norm kadro, ders dağıtımı,

	devamsızlık, ders geçme... ), okul türleri ve zorunlu eğitim süresi, ders müfredatları benzer amaçlarla hazırlanmakta ve sunulmaktadır.”
<b>FARKLILIKLAR</b>	
Ders işleniş yöntem ve teknikleri	<p><b>Katılımcı 6:</b> “...Almanlar eğitime bizse öğretime önem veriyoruz, davranış boyutunu ihmal ediyoruz, fazla gereksiz bilgileri ezberlettiriyoruz. Zamanla ezber de gidince ortada bir şey kalmıyor. Ama Avrupalılar daha ziyade kalıcı davranış değişikliğini esas alıyorlar.”</p> <p><b>Katılımcı 7:</b> “...Alman Eğitim Sisteminde çocuklar derslerde daha etkindirler. Etkinlik, iş ve işleme yapılır. Öğretmen anlatımı çok daha azdır. Öğretmenin ders anlatım şekli daha az konuşan, daha çok konuşturan şeklindedir. Alıştırmalara daha çok önem verilir. Konular daha azdır. Daha az anlatılır.”</p> <p><b>Katılımcı12:</b> “...Sınıf içerisinde yapılan etkinlik çalışmalarında(fotokopi ile çoğaltılmış çalışma kağıtlarından bahsediyorum) öğrenciler aynı anda sayfaları bitirmek zorunda değiller, kendi çalışma kağıdını tamamlayan öğrenci, sınıf tahtasının önündeki masaya konulmuş diğer çalışma kağıtlarına devam edebilir. Öğrenciye eve verilen tasarım çalışmalarını, evde aileleri yapmıyor, kendi yeteneği ölçüsünde tek başına aileden yardım almadan tamamlıyor.”</p> <p><b>Katılımcı 16:</b> “Öğretmenlere müfredata uyma koşuluyla daha çok özgürlük veriliyor. Belli bir kitaba uyma zorunluluğu yok. Öğrenci başarısını değerlendirmede, öğretmenin verdiği not çok önemli bir yere sahip. Bu notlara göre öğrenci üst okullara girebiliyor. Bu nedenle öğrencide sınav ve dersane kaygısı yok.”</p>
Ders içerikleri ve ders programı	<p><b>Katılımcı 5:</b> “ Türk Eğitim Sistemi çok yoğun, çok fazla bilgi yüklemesi var. Yurtdışında daha çok oyuna dayalı uygulamaya yönelik dersler var. Her şey daha basite indirgeniyor ve yavaş yavaş veriliyor. Çalışanlar arasında işbirliği hakim. 2. Kademe 5. sınıfla başlıyor, bir ay boyunca Almanca öğretmeni haftada 5 saat Almanca dersinde ders kitabını açmadı. 4 yıl boyunca ilkokul okumuş çocuklara nasıl okula gelinir, sınıfa nasıl girilir, nasıl oturulur, nasıl kalkılır vs. adab-ı muaşeret dediğimiz kurallar ve okul içi uygulamalı bilgiler ile yetindiler. Bizde olsa 1. Ünite bitmişti.”</p> <p><b>Katılımcı 8:</b> “Tema dağılımları açısından Hamburg eğitim sistemine göre konular daha az ve zamanlama açısından dönem içine uygun dağıtılmış. Türk eğitim sisteminde tema içinde verilmesi gereken konular fazla ve zamanlama açısından sıkıştırılmış.”</p> <p><b>Katılımcı 9:</b> “ Yurtdışında az ve öz öğretiyorlar diyebilirim kısacası. Müfredat yoğun değil. Bizim öğrencilerimiz gerisinden geliyorlar ama öğrenmiş olarak geliyorlar. Biz de her şeyi öğretilim derken pek az şeyi doğru dürüst öğretebiliyoruz. “</p> <p><b>Katılımcı 15:</b> “Çocukların kesinlikle yaş ve zihinsel ihtiyaçları göz önünde bulunduruluyor Alman Eğitim sisteminde. Biz de ise yaşının çok üstünde bilgi yüklemesiyle başarısızlık geliyor. Örneğin</p>

	<p>1.sınıfta okudu oğlum orda. Sadece okuma yazma ve toplama çıkarma ağırlıklı bir yıl oldu. Üstelik her gün olmayan 4 satırlık ev ödevleriyle. Bire bir veli ve öğretmen anne olarak yaşadım bunları ve onlarda okumayan hiç öğrenci kalmıyor birinci sınıfta artı tüm branş dersleri de beraberinde alınıyor ilk yıldan itibaren.”</p> <p><b>Katılımcı 18:</b> “...Sınıf tekrarı bizde uygulanmıyor ama burada 1 den 13 e kadar her sınıfta uygulanıyor. 1-4 sınıflar arası öğrencilere yoğun bir yüklenme yok. Öğrencileri sıkmadan ağırlık okuma yazma anlama olarak temel becerileri veriyorlar.”</p>
Eğitim- öğretimde kullanılan yöntem, teknik ve materyaller	<p><b>Katılımcı 7:</b> “...Alman Eğitim Sisteminde çocuklar derslerde daha etkindirler. Etkinlik, iş ve işlemle yapılır. Öğretmen anlatımı çok daha azdır. Öğretmenin ders anlatım şekli daha az konuşan, daha çok konuşuran şeklindedir. Alıştırmalara daha çok önem verilir. Konular daha azdır. Daha az anlatılır. Ayrıca hiçbir öğretmen bir sınıfı iki yıldan fazla okutamaz. Öğretmen ile çocuğun frekansının tutmadığı ortamlarda çocuğun o öğretmene mahkum edilmesi engellenmiş olur.”</p> <p><b>Katılımcı 9:</b> “...Somutlaştırarak öğretiyorlar. Sınıflar tıka basa malzeme dolu. Okul bahçeleri oyun parkları gibi. Atlama, zıplama, denge sağlama araçları var. Her okul bahçesinde devasal kum sandıkları var. Çocuklar okulda mutlu. Öğretmenlerini sevmeye mecburiyetleri yok. Bizdeki gibi çocuk öğretmeni sevmem gerekiyor düşüncesinde değil. Alman eğitim sisteminde ezberden uzak, yavaş ilerleyen ama iyi bir insan yetiştirmeyi amaçlayan bir sistem. Öğrencilerin duyguları önemseniyor ve dersten önce çözümlenmeye çalışılıyor. Fakat asla şımarıklığa ukalalığa prim verilmiyor. Okuma yazma belki üçüncü sınıfta tam olarak pekişiyor. Fakat her öğrenci kurallara uyuyor ve başkalarına saygı duyuyor. Hem kendinin hem de başkalarının haklarının bilincinde, toplumun bir parçası olmaya, hiçbir ayrıcalık talep etmemeye hazır bireyler haline geliyorlar”</p>
Öğrenci yönlendirmeleri	<p><b>Katılımcı 3:</b> “...Keşke eğitim sistemimiz onların eğitim sistemine benzeseydi. Fakat hiçbir benzerlik yok. Onlarda 6+6 sistemi var. 8. Sınıftan sonra yönlendirme yapılıyor.”</p> <p><b>Katılımcı 4:</b> “Almanya’da çocuklar ana sınıftan başlayarak erken keşfediliyor. Bizde mesleki eğitime önem verilmiyor. Orda mesleki eğitime önem veriliyor. Öğrencilerin başarısına göre yönlendirme yapılıyor. Bu yönlendirmelerdeki ölçekler net. Çocukların önleri kapanmıyor. Okullar arası geçişler yapılabilir. Gittikleri okullar ortalamalarındaki başarılarına göre değişebiliyor.”</p> <p><b>Katılımcı 14:</b> “Eğitim kademeleri arasındaki geçişler sınavlarla değil, okul notlarının derecesine göre ve öğretmen-veli işbirliği ile sağlanıyor. Ortaokuldan sonra her öğrenci okulun desteği ile çalışma hayatına sokulup deneyim kazandırılıyor. Buna göre mesleklere yönlendiriliyor. Her meslek bir eğitimin sonucunda diploma alınarak kazanılıyor. Ortaokul ve Lise’den sonra, Türkiye’de eskiden olduğu gibi, tüm öğrencilerin katıldığı okul bitirme sınavları var.”</p> <p><b>Katılımcı 20:</b> “...Dördüncü sınıfın sonunda öğrenciler not ortalamalarına göre farklı okullara yönlendiriliyorlar. Gittikleri okullarda notları düşmeye ya da yükselmeye başlarsa tekrar alt ya da</p>

	<p>üst seviyedeki okullara yönlendiriliyorlar. Seviyelerine göre hedeflere düz ya da dolambaçlı yollardan ulaşabiliyorlar.”</p> <p><b>Katılımcı 21:</b> “Eğitim sistemi bizdeki gibi sınav odaklı değil. 6. sınıftan sonra öğretmen tavsiye mektubu (Empfehlungsbrief) alabilen başarılı çocuklar sınavsız bizim tabirimizle Fen Liseleri ya da Anadolu Liseleri düzeyindeki -Gymnasium- okullarına ya da ikinci basamak okullara (sekunderschule) gidiyorlar. Sekunderschule dediğimiz okullar bizim çok programlı liselerimiz gibi, başarı düzeyi yüksek çocukları “Gymnasium”lara, akademik başarısı düşük çocukları da mesleki okullara (berufsschule) yönlendiriyorlar. Liseyi bitirebilecek kadar başarılı olan çocuklar mezun olunca isterlerse doğrudan gitmek istedikleri üniversitelere başvuru yapıyorlar. Sınavsız bir şekilde başvurdukları okulların birinde okuyorlar. Tabii burada şunu da söylemekte yarar var. Anladığım kadarıyla liseye giden öğrencilerin yüzde 80’i, ki bunlar akademik başarısı düşük çocuklar, Mesleki kariyer (Abitur) yapmak için 10. sınıfta (mittlerestuffe) mecburiyetten okuldan ayrılıyorlar. Alman eğitim senatörleri ile yaptığımız bir toplantıda üst düzey bir yetkili öğretmenlere -başta çok yadırgadığım, sonradan haklı bulduğum- şöyle bir söz söylemişti: “Biz beyin takımı (bilim adamı, doktor, mühendis, avukat öğretmen vs) için öğrencilerin sadece yüzde 1’ine ihtiyaç duyuyoruz. Öğrencilerin kalan %99’ı kalifiye ara eleman olarak (kuaför, tamirci, boyacı, tezgahçı, hasta bakıcı vs vs gibi) hizmet sektöründe çalışacaklar. Bildiğiniz gibi bizde lise eğitimine başlayan öğrencilerin yaklaşık yüzde 95’i okulu bitiriyor ve üniversite sınavına giriyorlar.”</p>
Okul ve sınıf kuralları	<p><b>Katılımcı 9:</b> “...Kurallara uymak zorundalar. Fakat orada da kurallara uyum sağlamayan Türk öğrenciler. Sınıf disiplinini onlar bozuyorlar. Çünkü Alman çocukları evde de benzer bir ortamda yaşıyorlar. Türkler, evde sorumluluk verilmeyen, fazla şımartılan ya da orantısız ceza alan çocuklar oldukları için uyum sağlamakta zorlanıyorlar.”</p> <p><b>Katılımcı 13:</b> “Öğrencileri düzelten, ufak görünen ama ciddi yaptırımlar var. Uygulanabilir basit ve önemsiz görülen kuralların istisnasız uygulanmasının önemiyle başlayan ve günbegün çoğalan kurallara adaptasyon sağlanıyor.”</p>
Sosyal ve sportif faaliyetler	<p><b>Katılımcı 2:</b> “...“Yurtdışında ilk ve ortaokulda tamamen oyun, spor, fiziksel etkinlikler, kültürel faaliyetlere ağırlık veriliyor. Bizdeki gibi ilkokuldan birden itibaren çocukları yarıştırmıyorlar, testlerde boğmuyorlar.”</p> <p><b>Katılımcı 7:</b> “İkinci sınıftan sonra yüzme, dördüncü sınıfta bisiklet sürebilir belgesi alır çocuklar. Spor derslerinde çevredeki spor salonları kullanılır. Tüm spor binaları okullara paylaştırılır. Ders saatleri Türkiye’deki gibi 5-6 saattir. Altı yaştan sonra çocuklar kulüplere yazılır. Hepsinin katıldığı sosyal kulüpler vardır. Türk çocukları spor kulüplerini tercih eder.”</p> <p><b>Katılımcı 20:</b> “...İlkokulda yüzme dersi veriliyor. Spor dersleri spor salonlarında yapılıyor. Yılda bir defa sportif alanlarda yarışlar düzenleniyor ve taktir-teşekkür belgeleri veriliyor. Yatılı geziler</p>

	düzenleniyor...”
Okul çalışanları ve veliler arasındaki işbirliği	<b>Katılımcı 7:</b> “...Velilerin de etkinliklere katılması sağlanır. Özel günlerde velilerden yardım istenir. Eğitim ortamına veli de katılır.” <b>Katılımcı 12:</b> “...Sınıf veya okul müsamerelerinde, sahnede sunulacak gösterilerde ihtiyaç duyulan kıyafetlerden ücretle alınmıyor, kıyafetler okul içinde yine öğretmen, veli veya öğrencilerin yetenekleri ölçüsünde elde tasarlanıyor.”
Eğitim sistemi ve öğretim basamakları	<b>Katılımcı 3:</b> “...Keşke eğitim sistemimiz onların eğitim sistemine benzeseydi. Fakat hiçbir benzerlik yok. Onlarda 6+6 sistemi var. 8. Sınıftan sonra yönlendirme yapılıyor.” <b>Katılımcı 20:</b> “Bizde anaokulları yaygın değil. Almanya’da zorunlu. 3 yaşından itibaren devlet anaokuluna gitmeyi destekliyor. İlkokulda yüzme dersi veriliyor. Spor dersleri spor salonlarında yapılıyor. Yılda bir defa sportif alanlarda yarışlar düzenleniyor ve taktir-teşekkür belgeleri veriliyor. Yatılı geziler düzenleniyor...”
Tatil dönemleri	<b>Katılımcı 6:</b> “...Eyalet sistemi ile yönetildiği için resmi tatiller, okul açılış kapanış saatleri, yerel tatiller, tam gün ya da yarım günlük okullar, kilise okulları gibi farklılıklar göstermekte.” <b>Katılımcı 19:</b> “...Tatil dönemleri farklı. Bir yılda dört dönem var. Bu da çok iyi bence. Yaz tatili iki ay, dönem içlerinde 15’er günlük tatiller var.”
Sınıf ve okullardaki öğrenci sayısı	<b>Katılımcı 16:</b> “...Belçika Eğitim Sistemi ile Türk Eğitim Sistemi arasındaki en önemli fark sınırdan öğrenci sayısıdır. Okullar küçük doğal olarak öğrenci sayısı da az.” <b>Katılımcı 19:</b> “...Oradaki okul ve sınıf mevcudları çok düşük. Okul mevcudu ortalama 100, sınıf mevcudu ortalama 12-13 öğrenciden oluşuyor...”
Okul yönetimi	<b>Katılımcı 6:</b> “... Okul idarecilerinin otonomluğu, merkezi idareye bağlı olmakla beraber planlama, programlama ders seçimi vs. konularda en yetkili otorite olması ayrıca binaların yönetim ve idaresinde de Hausmeister denilen bina sorumluluğu sistemi ile temizlik ve donanımın olarak tek otorite toplanıyor olması problemlerin kısa sürede yerinde hallolmasını sağlıyor. Müdür de teknik ve donanım konusunda bina sorumlusuna karışamaz.” <b>Katılımcı 7:</b> “...Yöneticiler, okul öğretmenlerinden seçilir. Seçilen kişi sorunsuzsa yöneticiliğine devam edebilir. Öğretmenlere okulun anahtarı verilir. Böylelikle okulda istedikleri zaman istedikleri çalışmayı yapabilirler.”
Okul fiziki koşulları	<b>Katılımcı 10:</b> “Öncelikle fiziki koşullar ve sunulan hizmetler açısından çok iyi durumdadır. Devlet okulları var, özel okul yok.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.35. Yurtdışında buldukları ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sisteminin karşılaştırılmasına ilişkin katılımcı görüşleri.

Araştırmada yurtdışında öğretmenlik görevinde bulunan katılımcılar buldukları ülkenin eğitim sistemi ile Türkiye’deki eğitim sistemini karşılaştırmışlardır. Ülkelerin

eğitim plan, programları ve öğretim basamaklarının benzerlik gösterdiği katılımcılar tarafından belirtilmektedir. Fakat ders içerikleri, ders işlenişinde kullanılan yöntem, teknik ve materyallerin farklılığı, öğretmenin yönlendirici rolünde olup öğrenci merkeze alınarak, aktif katılımın sağlandığı, ezberden, bilgi yüklemesinden uzak yaparak yaşayarak oluşturulan öğrenme ortamlarında öğrencilerin bireysel hızlarında ilerlemesi yurtdışındaki eğitim sisteminin farklılıklarını oluşturmaktadır.

#### **4.6. Katılımcıların Yurtdışı Öğretmenlik Görevinin Mesleki Gelişimlerine Yansımaya İlişkin Görüşleri**

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.

Günümüz dünyasında öğretmenlerden öğrenmeyi öğrenen, problem çözeabilen, eleştirel düşünebilen, bilgi ve iletişim teknolojisini kullanabilen bireyler yetiştirmesi beklenmektedir. Bilginin kaynağı artık öğretmen olmaktan çıkmış, cevap bilgiye ulaşmada yol gösterici olma rolü ön plana çıkmıştır. Değişen dünya ile birlikte öğretmenlerin üstlenmesi gereken rollerde de değişim olmuştur. Bu durumda öğretmenlerden de günün koşullarına göre kendilerini yenilemesi beklenmektedir. Değişime ve gelişime açık öğrencilerin yetiştirebilmesi için öğretmenlerin de dünyadaki değişim ile birlikte kendi kapasitelerini de geliştirmeleri gerekmektedir.

Öğretmenin kişisel ve mesleki alanlarda kendini geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunması mesleki gelişim yeterlilikleri içinde yer almaktadır. Araştırmada yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenler ile görüşme yapılmıştır. Öğretmenlerin yurtdışı görevlendirmelerinin yapılabilmesi için aranan şartlar, onların mesleki gelişimlerine ne ölçüde katkıda buldukları i öğretmenin yurtdışı görevinde bulunma amacı için yapmış olduğu çalışmalar, katılmış olduğu etkinlikler de mesleki gelişimini etkilemektedir. Araştırmada katılımcıların yurtdışı görevi mesleki gelişimlerine olan etkisinin belirlenmesi amacıyla; “Yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişiminize yansımaları nasıldır?” problemine ilişkin verilen görüşler incelenmiş ve katılımcılardan alınan yanıtlara göre Tablo 4.35’de kategoriler oluşturulmuştur.

SIRA	KATEGORİLER	KATILIMCI SAYISI	YÜZDE (%)
1	Ülkelerin eğitim sistemlerini kıyaslayarak eksik ve yanlışları ayırt edebildim.	23	100
2	Yurtdışındaki eğitim ortamlarında bulunmam mesleki gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	21	91
3	Yurtdışında farklı eğitim ortamında öğrendiklerimi Türkiye'deki öğretmenlik yaşamımda kullandım.	9	39
4	Öğretmenliğe olan bakış açım değişti.	8	35
5	Genel kültürümün geliştiğini düşünüyorum.	7	30
6	Farklı bir ülkenin eğitim sistemini yakından gözlemleyebildim.	7	30
7	Mesleki olarak farklı deneyimler yaşadım.	6	26
8	Sosyal aktivitelerin önemini fark ettim.	4	17
9	Farklı eğitim yöntemlerini sınıf ortamında kullanmayı öğrendim.	4	17
10	Sabırlı ve hoşgörülü olmanın önemini fark ettim.	3	13
11	Yurtdışı öğretmenlik görevi sayesinde farklı bir kültürü ve toplumu tanıdım.	3	13
12	Sınıf içi etkili iletişim yollarını kavradım.	3	13
13	Yabancı dil öğrenim ve öğretim bilgimi geliştirdim.	2	9
14	Türkiye'yi yurtdışında tanıtmaya fırsatı buldum.	2	9
15	Yurtdışı öğretmenlik görevi mesleki gelişimime katkı sağladığını düşünmüyorum.	2	9
16	Öğrenme ortamlarında kullanılan ders materyallerinin önemini fark ettim.	1	4

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.36. Yurtdışı öğretmenliğin mesleki gelişme yönelik yansımalarına ilişkin bulgular.

Tablo 4.36'ya göre yurtdışı öğretmenliğin mesleki gelişime yansımalarını ilişkin katılımcı görüşlerinden yola çıkarak 16 kategoriye ayrılmış ve katılımcıların bu kategorilere katılma sıklıkları belirtilmiştir. 23 katılımcı ülkelerin eğitim sistemlerini kıyaslayarak eksik ve yanlışları ayırt edebildim, 21 katılımcı yurtdışındaki eğitim ortamlarında bulunmam mesleki gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum, 9 katılımcı yurtdışında farklı eğitim ortamında öğrendiklerimi Türkiye'deki öğretmenlik yaşamımda kullandım, 8 katılımcı öğretmenliğe olan bakış açım değişti, 7 katılımcı genel kültürümün geliştiğini düşünüyorum, 7 katılımcı farklı bir ülkenin eğitim sistemini yakından gözlemleyebildim, 6 katılımcı mesleki olarak farklı deneyimler yaşadım, 4 katılımcı sosyal aktivitelerin önemini fark ettim, 4 katılımcı farklı eğitim yöntemlerini sınıf ortamında kullanmayı öğrendim, 3 katılımcı sabırlı ve hoşgörülü olmanın önemini fark ettim, 3 katılımcı yurtdışı öğretmenlik görevi sayesinde farklı bir kültürü ve toplumu tanıdım, 3 katılımcı sınıf içi etkili iletişim yollarını kavradım, 2 katılımcı yabancı dil öğrenim ve

öğretim bilgimi geliştirdim, 2 katılımcı ülkemi yurtdışında tanıtma fırsatı buldum, 2 katılımcı yurtdışı öğretmenlik görevi mesleki gelişimime katkı sağladığını düşünmüyorum,1 katılımcı ise öğrenme ortamlarında kullanılan ders materyallerinin önemini fark ettim şeklinde kategorilere göre gruplandırılmıştır. Yurtdışı öğretmenliğin mesleki gelişime yansımalarına ilişkin oluşturulan 16 kategorinin 15'i yurtdışı öğretmenlikle ilgili olumlu kazanımlardan oluşurken 1'i olumsuz kazanımdan oluşmaktadır. 2 katılımcıya göre yurtdışı öğretmenlik mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemediğini belirtmektedir. Bu katılımcılardan biri Romanya'da okul öncesi öğretmeni olarak görev yapmıştır. Okul öncesi eğitimi ve öğretiminde Romanya'nın Türkiye'nin gerisinde olduğunu düşünmektedir. Diğer katılımcı ise yurtdışında bulunduğu sürede Türkiye'de eğitim sisteminin değişmiş olması nedeniyle yurtdışından döndüğünde buna uyum sağlayamayıp geri kaldığından dolayı olumsuz görüş belirtmiştir. Tablo 4.37'de ise Tablo 4.36'daki kategorilere göre katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

<b>KATEGORİLERE GÖRE KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER</b>
<b>1.KATEGORİ: Ülkelerin eğitim sistemlerini kıyaslayarak eksik ve yanlışları ayırt etme.</b>
<p><b>Katılımcı 6:</b> "...Yeni bir sistemi tüm yönleriyle tanıyorsunuz detayında ülkenizdeki sistemle kıyaslayarak kendi hatalarımızı en azından dile getirebiliyoruz."</p> <p><b>Katılımcı 20:</b> "İki ülkenin eğitim sistemini karşılaştırıp, her ikisinin de artılarını ve eksilerini görme fırsatım oldu. Almanya'da ilkokulda az bilgi ama sağlam bilgi veriliyor. Eğitim sistemi ve müfredat yıllardır aynı, pek değişmiyor. Teknoloji bizdeki kadar sınıflarda kullanılmıyor. Türkiye'de öğretmenler öğrencilere daha şefkatli davranışlar gösteriyor. Ama Almanya'da öğretmenler daha katı ve disiplinliler."</p> <p><b>Katılımcı 22:</b> "Ezberci anlayıştan kurtulup, öğrenci merkezli üretken ve pratik uygulamalı sınıf yönetimi kazandım."</p>
<b>2. KATEGORİ: Yurtdışındaki eğitim ortamlarında bulunmanın mesleki gelişime katkı sağladığını düşünme</b>
<p><b>Katılımcı 6:</b> "Haliyle katkısı oluyor yeni bir sistemi tüm yönleriyle tanıyorsunuz detayında ülkenizdeki sistemle kıyaslayarak kendi hatalarımızı en azından dile getirebiliyoruz. Zaman zaman onların uygulamalarına katıldım. Ders işleyişlerini izleme fırsatı buldum. Dil öğretiminde plana yetismekten ziyade kalıcı basit güncel bilgiler vermeyi hedefledim. Yapmış olmak adına değil, dönütleri görebilmek adına uygulamalı çalışmaya gayret etmeye başladım. Attığın taş kurbağa ürkütmeli, sırf proje olsun diye dostlar alışverişte görsün diye değil somut getirileri görülebilen çalışmalar yapmayı hedef edindim."</p> <p><b>Katılımcı 12:</b> "...Tüm aldığım görevler mesleki gelişimime olumlu katkılar sağlaması dışında daha özgüvenli bir insan olmamı sağladı."</p> <p><b>Katılımcı 23:</b> "Almanya'da öğretmenliğe olan bakış açım değişti. Oradaki gözlemlerime dayalı çalışmalar yapmaya çalıştım. Oradaki mesleki hizmet içi seminerlere katılarak kendimi bireysel olarak geliştirdim. Gönüllü olarak sivil toplum örgütlerinde görev aldım."</p>



### **3. KATEGORİ: Yurtdışında farklı eğitim ortamında öğrenilenleri Türkiye'deki öğretmenlik yaşamımda kullanma**

**Katılımcı 4:** "...Orada kazandıklarımı Türkiye'de Suriyeli çocuklara uyguluyorum. Özellikle dil öğrenme ve uyum konusunda. Dil öğrenmenin sabırla, düzenli olarak çalışarak ulaşılabileceğini uygulamalarımda gerçekleştirdim."

**Katılımcı 8:** "Miğfer derslerde ve dil öğretimi ile ilgili yöntem ve teknikleri kıyaslama fırsatı buldum. Kıyaslama sonucunda etkili gördüğüm yöntem ve teknikleri konu bütünlüğünü bozmamak kaydıyla kullandım. Eğitim sistemlerinde kullanılan yöntem teknikler içerisinde uygun olanları kullanmaya özen gösterdim."

**Katılımcı 11:** "...Orada edindiğim tecrübelerimi sınıfıma ve öğrencilerime aktarmaya çalıştım. Sosyal etkinliklerin derslerden daha önemli olduğunu, çocukların gelişimlerine katkı sağladığını gözlemledim. Velilerle yapılacak duyuruların, öğrencilerin iletişim defterlerine yapıldığı uygulamasına tanık oldum. Edindiğim bu bilgileri sınıfta uygulamaya çalıştım. Yurtdışı öğretmenlik deneyimi ile yabancı bir ülkenin eğitim sisteminin nasıl olduğunu ve nasıl işlendiğini öğrendim. Din, dil, ırk ayrımı yapılmaksızın insana duyulan saygıyı gördüm. Devlet yöneticilerinin, makam mevki sahiplerinin nasıl mütevazı olduklarını gördüm. Zamanın nasıl verimli kullanılacağına, randevulara sadık kalmanın önemini gördüm. İnsanın yeryüzündeki tüm öğretilerin ve inanışların üzerinde olduğunu gördüm."

**Katılımcı 14:** "...Bitişik el yazısını uygulama yönünden bilgi sahibi oldum. Öğrendiğim gibi Türkiye'de uyguladım. Dikte çalışmasının dil öğrenimindeki önemini öğrendim ve uyguladım. Noktalama işaretlerinin öğretimi öğrendim ve uyguladım. Bulduğum ülkenin eğitimini tanıtan üç yıl süreli hizmet içi eğitime tabi tutuldum. Yabancı öğretmen-öğrenci ilişkilerini gözlemledim, öğrenciye verilen ceza yöntemlerini gözlemledim, öğretim metodları hakkında bilgi edindim, eğitim sistemi hakkında bilgi edindim."

**Katılımcı 15:** "... Alman öğretmenlerin sınıf düzeni ve yönetimi ile biz Türk öğretmenlerin arasındaki o uçurumu gördüm. Onlardan bazılarını kendimize uyarladım. Daha bilinçli yaklaşmayı ve daha da düzenli ders işlemeyi öğrendim. Okul yönetiminin öğretmen olan güveni, fotokopi çekme, okulu sahiplenme ve okulun her imkanından yararlanma şartlarını yaşadım. Onlarla ortak 23 Nisan kutlamaları yaptım."

**Katılımcı 16:** "Yurtdışı görevlendirmenin öğretmen açısından mesleki gelişimine eğitim ve öğretim bakımından katkısının olduğunu düşünüyorum. Örneğin yurtdışında kompozisyon yazma çalışmalarının önemli olduğunu fark ettim. Ancak ülkemizde bu uygulamanın, eğitim sistemimizin sınav odaklı (test) olması nedeniyle, eksikliğini fark ettim. Eğitimde de öğrencide görülen yanlış davranışın görmemezlikten gelinmemesi ve davranışın düzeline kadar mücadele edilmesi gerektiğini gördüm. Yurtdışı deneyimimde bence en büyük kazanımım hoşgörülü ve sakin olabilme davranışı kazanabilmemdir. Öğrencilere özgür bir ortam yaratabilmem, onların farklı düşünmelerini ve sorgulama becerilerini geliştirdiğime inanıyorum. Ancak eğitim sistemimizin sınav odaklı olması bizleri zor durumda bırakıyor."

### **4. KATEGORİ: Öğretmenliğe olan bakış açısının değişmesi**

**Katılımcı 2:** "...Öğrencilere bakış açım değişti. Ve öğrencilerin her alanda çok çok serbest olup ama nasıl disipline edildiklerini gördüm. Sınıf içi etkili iletişim yollarını kavradım."

**Katılımcı 9:** "...Daha önce öğretime önem veriyorken ve müfredattaki her konuyu öğrencilere eksiksiz öğretme çabasında iken şimdi eğitimin daha önemli olduğunu düşünüyorum. İnsanı düzeltirsek, her şeyi düzeltebileceğimize olan inancım arttı. Asıl olan ahlaklı insan yetiştirebilmek. Bunu dini kitaplarla değil, çağdaş ahlak kurallarına göre yapmalıyız. Çocuğun karakter gelişimi birinci plana alınmalı, kendi hak ve

sorumluluklarının bilincinde, başkalarının haklarına saygılı, çevreye ve doğaya karşı hassas insan yetiştirmeliyiz. Ders konularının içeriği öyle çok öğretilmeyecek şeyler değil. Zamanı geldiğinde kolayca öğrenebilirler. Zamanından önce çocuğu çok zorlamaya, yapamıyorum duygusunu yerleştirmeye gerek yok.”

**Katılımcı 19:** “...Eğitim öğretim yöntemlerinden ve öğretmen tutumlarından etkilendim.”

**Katılımcı 22:** “...Ezberci anlayıştan kurtulup, öğrenci merkezli üretken ve pratik uygulamalı sınıf yönetimi kazandım.”

**Katılımcı 23:** “...Almanya’da öğretmenliğe olan bakış açım değişti. Oradaki gözlemlerime dayalı çalışmalar yapmaya çalıştım.”

#### **5. KATEGORİ: Genel kültürünün gelişmesi**

**Katılımcı 1:** “...genel kültürümü etkilediğini söyleyebilirim, bana farklı bakış açıları kazandırdığını düşünüyorum. Bu da insanın tüm yaşamı içinde eğitim ve mesleki yaşamı da dahil olmak üzere deneyim ve tecrübe kazanmasına sebep oluyor.”

**Katılımcı 5:** “...Yurtdışı görevimin görgüme, bilgime, dünya görüşüme ve ufkuma katkı sağladığını söyleyebilirim.”

**Katılımcı 10:** “...Ufkum açıldı, değişik yöntem ve uygulamalara yaklaşımım değişti. Daha hoşgörülü oldum.”

**Katılımcı 19:** “...Daha sabırlı ve hoşgörülü oldum. Kendime güvenimi de etkilediğini düşünüyorum. Orada gerek yabancı arkadaşlarımla, gerekse çalıştığım kurumlardan iyi dönütler alınca kendime güvenim arttı diyebilirim.”

**Katılımcı 21:** “...Bırakın sadece mesleki gelişimi, dünya görüşüm, hayata ve insanlara bakış açım dahi değişti diyebilirim. İyi ki gitmişim diyorum”

#### **6. KATEGORİ: Farklı bir ülkenin eğitim sistemini yakından gözlemleyebilme**

**Katılımcı 6:** “...Zaman zaman onların uygulamalarına katıldım. Ders işleyişlerini izleme fırsatı buldum.”

**Katılımcı 7:** “... Yurtdışında yabancı okulların ve öğretmenlerin farklı yaklaşımlarını gördüm. Kullanılan ders materyallerinin fazlalığını ve öğrencilerin bu materyalleri kullanarak kendiliğinden öğrenebildiklerini gözlemledim. Sosyal etkinliklerin çocuğun gelişiminde önemli olduğunu gözlemledim.”

**Katılımcı 10:** “...Bulduğum ülkenin eğitim öğretim sistemini yakından gözleme fırsatı buldum.”

**Katılımcı 15:** “...Alman öğretmenlerin sınıf düzeni ve yönetimi ile biz Türk öğretmenlerin arasındaki o uçurumu gördüm. Onlardan bazılarını kendimize uyarladım. Daha bilinçli yaklaşmayı ve daha da düzenli ders işlemeyi öğrendim.”

#### **7. KATEGORİ: Mesleki olarak farklı deneyimler yaşama**

**Katılımcı 1:** “...bana farklı bakış açıları kazandırdığını düşünüyorum. Bu da insanın tüm yaşamı içinde eğitim ve mesleki yaşamı da dahil olmak üzere deneyim ve tecrübe kazanmasına sebep oluyor...”

**Katılımcı 5:** “...Kültürler arası etkileşim adlı proje kapsamında hazırlanan kitapta Türkiye’nin tanıtımının yapıldığı bölüme katkıda buldum. Yurtdışı görevimin görgüme, bilgime, dünya görüşüme ve ufkuma katkı sağladığını söyleyebilirim. İki ülkenin eğitim sistemini kıyaslayabildim.”

**Katılımcı 16:** “...Yurtdışı görevlendirmenin öğretmen açısından mesleki gelişimine eğitim ve öğretim bakımından katkısının olduğunu düşünüyorum. Örneğin yurtdışında kompozisyon yazma çalışmalarının önemli olduğunu fark ettim. Ancak ülkemizde bu uygulamanın, eğitim sistemimizin sınav odaklı (test) olması nedeniyle, eksikliğini fark ettim. Eğitimde de öğrencide görülen yanlış davranışın görmemezlikten gelinmemesi ve davranışın düzelene kadar mücadele edilmesi gerektiğini gördüm.”

### **8. KATEGORİ: Sosyal aktivitelerin önemini fark etme**

**Katılımcı 7:** "...Sosyal etkinliklerin çocuğun gelişiminde önemli olduğunu gözlemledim. Çocuklara gereksiz yere fazla bilgi yüklemesinin yapılmaması gerektiği kanısına ulaştım."

**Katılımcı 13:** "Müzik grupları kurdum. Öğrencilerimin 30 una bağlama çalmayı öğrettim.40 öğrencime Halk Oyunları öğrettim. Alman öğretmenlerle birlikte müzik grubu kurduk. Birçok festivalde sahne aldık. Türkülerimizi çalıp seslendirdik. Kararlı davranışların nezaket ile disiplini beraberinde getirdiğini öğrendim."

### **9. KATEGORİ: Farklı eğitim yöntemlerini sınıf ortamında kullanmayı öğrenme**

**Katılımcı 4:** "...Orada kazandıklarımı Türkiye’de Suriyeli çocuklara uyguluyorum. Özellikle dil öğrenme ve uyum konusunda. Dil öğrenmenin sabırla, düzenli olarak çalışarak ulaşılabileceğini uygulamalarımda gerçekleştirdim."

**Katılımcı 8:** "...Kıyaslama sonucunda etkili gördüğüm yöntem ve teknikleri konu bütünlüğünü bozmamak kaydıyla kullandım. Eğitim sistemlerinde kullanılan yöntem teknikler içerisinde uygun olanları kullanmaya özen gösterdim."

**Katılımcı 10:** "...Bulduğum ülkenin eğitim öğretim sistemini yakından gözleme fırsatı buldum. Ufkum açıldı, değişik yöntem ve uygulamalara yaklaşımım değişti."

**Katılımcı 22:** "Ezberci anlayıştan kurtulup, öğrenci merkezli üretken ve pratik uygulamalı sınıf yönetimi kazandım. Yurtdışında kazandığım tecrübeler benim mesleki olarak gelişmemi sağladığını düşünüyorum."

### **10. KATEGORİ: KATEGORİ: Sabırlı ve hoşgörülü olmanın önemini fark etme**

**Katılımcı 12:** "...öğretmenlerin ders işlerken sergiledikleri sakin tavırlarını kendi üzerimde de uygulamaya çalışıyorum. Yurtdışındaki öğretmenlerde gördüğüm gibi ders esnasında sürekli anlatan olmayarak, derslere öğrencilerin de interaktif yöntemlerle katılmasını sağlayarak, öğrencilerin hem bir sonraki derse istekli katılmalarını, öğrenmenin keyifli bir etkinlik olabileceğini, hem de okula severek gelmelerini sağlamaya çalışıyorum."

**Katılımcı 18:** "...Daha kuralcı ama baskıcı değil, daha sabırlı ama ne isterlerse yaparlar değil, şeklinde yaklaşıyorum artık öğrencilere. SABIR, burada çok sabırlı olmayı öğrendim. Türkiye de öğrencilere aşırı, daha rahat ve baskıdan uzak tabii ki ders disiplini ve kuralları çerçevesinde eğitim yapmanın daha verimli olduğunu gördüm."

### **11. KATEGORİ: Yurtdışı öğretmenlik görevi sayesinde farklı bir kültürü ve toplumu tanıma**

**Katılımcı 1:** "Yurtdışında bulunduğum sürede farklı bir kültürü ve farklı bir toplumun özelliklerini tanıdım. Farklı yerleri gezip görme fırsatı buldum. Bunların da genel kültürümü etkilediğini söyleyebilirim..."

**Katılımcı 5:** "... Farklı kültürleri tanıdım. Yeni dostluklar kurdum..."

**Katılımcı 11:** "...Din, dil, ırk ayrımı yapılmaksızın insana duyulan saygıyı gördüm. Devlet yöneticilerinin, makam mevki sahiplerinin nasıl mütevazı olduklarını gördüm. Zamanın nasıl verimli kullanılacağına, randevulara sadık kalmanın önemini gördüm. İnsanın yeryüzündeki tüm öğretilerin ve inanışların üzerinde olduğunu gördüm."

### **12. KATEGORİ: Sınıf içi etkili iletişim yollarını kavrama**

**Katılımcı 2:** "... Yurt dışında her ne kadar sınıfa girseniz de Türkiye’deki gibi olmuyor. Bunun yanı sıra yurtdışı öğretmenliğin getirileri de oldu. Öğrencilere bakış açım değişti. Ve öğrencilerin her alanda çok çok serbest olup ama nasıl disipline edildiklerini gördüm. Sınıf içi etkili iletişim yollarını kavradım."

**Katılımcı 18:** "Türkiye de öğrencilere aşırı, daha rahat ve baskıdan uzak tabii ki ders disiplini ve kuralları çerçevesinde eğitim yapmanın daha verimli olduğunu gördüm."

<b>13. KATEGORİ: Yabancı dil öğrenim ve öğretim bilgimi geliştirme</b>
<b>Katılımcı 5:</b> “...Yabancı dilimi, Fransızcamı geliştirdim.”
<b>14. KATEGORİ: Türkiye’yi yurtdışında tanıtmaya fırsat bulma</b>
<b>Katılımcı 5:</b> “Ülkemi yurtdışında tanıtmaya fırsat buldum. Kültürler arası etkileşim adlı proje kapsamında hazırlanan kitapta Türkiye’nin tanıtımının yapıldığı bölüme katkıda bulundum.”
<b>15. KATEGORİ: Yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişimime katkı sağladığını düşünmeme</b>
<b>Katılımcı 1:</b> “... Romanya’da bulunduğum okulun mesleki olarak bana pek katkıda bulunduğunu söyleyemem. Çünkü benim bulunduğum bölge okul öncesi eğitimi konusunda çok geride. Okulun sosyal etkinliklerinde dans, yarışmaları, şiir, yazı gibi yarışmalar düzenledim. Benim onlara çok büyük katkıları oldu. Fakat insana saygı, öğretmene saygı konusunda çok iyiler.” <b>Katılımcı 2:</b> “Mesleki gelişmeye herhangi bir katkı olmadı, belki de mesleki gelişmemden bir 5 yıl alıp götürdü. Çünkü 5 yıl Türkiye’deki eğitim öğretimden müfredattan yeniliklerden haberdar oldum ve 5 yıl öğrencilerinden sınıf ortamından ayrı kalıyorsun. Yurt dışında her ne kadar sınıfa girseniz de Türkiye’deki gibi olmuyor. Bunun yanı sıra yurtdışı öğretmenliğin getirileri de oldu. Öğrencilere bakış açım değişti. Ve öğrencilerin her alanda çok çok serbest olup ama nasıl disipline edildiklerini gördüm. Sınıf içi etkili iletişim yollarını kavradım.”
<b>16. KATEGORİ: Öğrenme ortamlarında kullanılan ders materyallerinin önemini fark etme</b>
<b>Katılımcı 7:</b> “ Yurtdışında yabancı okulların ve öğretmenlerin farklı yaklaşımlarını gördüm. Kullanılan ders materyallerinin fazlalığını ve öğrencilerin bu materyalleri kullanarak kendiliğinden öğrenebildiklerini gözlemledim. Öğretmenlere, okula karşı daha farklı bakmaya başladım. Öğretme şeklimde yeni arayışlara girdim.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.37. Yurtdışı öğretmenliğin mesleki gelişme yönelik yansımalarına ilişkin katılımcı görüşleri.

Yurtdışı öğretmenlik görevi, bireyin kendi isteği üzerine yapacağı bir görevdir. Bu görev, öğretmenin mesleki gelişim faaliyetleri içerisinde etkin olarak yer almasını sağlar. Öğretmenler farklı bir ülkenin eğitim sistemi içerisinde görev alırken buldukları eğitim kurumlarında meslektaşları ile sürekli etkileşim içerisinde olurlar. Meslektaşları ile olan bu iletişim ve gözlemler öğretmenlerin mesleki ve kişisel anlamda bakış açılarını geliştirmelerini sağlar. Kazandıkları deneyim bundan sonraki mesleki ve kişisel yaşamlarına etki eder.

Araştırmada katılımcılardan alınan görüşlere göre yurtdışı öğretmenlik görevi öğretmenlerin hem mesleki gelişimlerini hem de kişisel gelişimlerini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Tablo 4.37’de yer alan katılımcı görüşlerine göre katılımcılar, yurtdışı öğretmenlik görevi ile yurtdışındaki eğitim ortamlarını yakından gözlemleyebildiklerini belirtmektedirler. Buldukları ülke ile Türkiye’deki eğitim

sistemini karşılaştırarak öğretmenliğe olan bakış açılarının değiştiğini, eğitimin önemini fark ettiklerini, öğrenciyi merkeze alan öğretim metotlarının önemini, sosyal aktivitelerin çocuğun gelişimindeki yerini, ders araç gereç ve materyallerinin öğrenme üzerine olumlu etkisini gördüklerini görüşlerinde ifade etmektedirler. Öğretmenlik mesleği ile ilgili bu kazanımlarını Türkiye'ye döndüklerinde kendileri ve öğrencileri için olumlu etki yaptıklarını belirtmektedirler. Ayrıca yurtdışı görevi katılımcıları genel kültürünü, yabancı dil bilgilerini geliştirdiğini dile getirmektedirler.

Özer (2008)'e göre mesleki gelişim aracılığıyla öğretmenler değişime, gelişime ve öğrenmeye daha açık duruma gelirler. Ayrıca mesleki gelişim, öğretmenlerin eğitim anlayışları yenilenir ve zenginleşir. Böylelikle öğretmenlerin mesleki saygınlık ve doyumlarını artırır. Yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenler, farklı bir ülkenin eğitim sistemini yakından gözlemleyerek mesleki olarak yeni deneyimler yaşamışlardır. Araştırmada katılımcıların da belirttiği gibi yurtdışı görevi öğretmenlik mesleğine yönelik yeni mesleki bakış açısı kazanmalarını sağlamıştır. Katılımcılar, yurtdışı görevi sonucunda edindikleri kazanımları Türkiye'deki öğretmenlik yaşantılarında kullandıklarını belirtmektedirler.

#### **4.7. Katılımcıların Yurtdışı Deneyimlerinin Milli Eğitim Bakanlığı'nın Değerlendirme Durumuna İlişkin Görüşleri**

Araştırmada, yurtdışı öğretmenlik görevi sonrasında bu görevde bulunan öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yurtdışı görevi süresince, yurtdışında yaptıkları çalışmaların değerlendirilmesi konusunda bilgi toplanmıştır. Katılımcıların görüşlerine göre Tablo 4.38'de yer alan kategoriler oluşturulmuştur.

<b>SIRA</b>	<b>KATEGORİLER</b>	<b>KATILIMCI SAYISI</b>	<b>YÜZDE (%)</b>
<b>1</b>	Yurtdışı görevi ile ilgili hiçbir çalışma yapılmayanlar	<b>22</b>	<b>96</b>
<b>2</b>	Yurtdışında okutulan ders kitaplarının oluşturulmasında görev alanlar	<b>1</b>	<b>4</b>

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.38. Yurtdışı deneyimlerinin MEB'in değerlendirme durumuna ilişkin bulgular.

Araştırmada 23 katılımcıdan biri yurtdışı öğretmenlik sonrasında Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'nde Türkçe ve Türk Kültürü ders kitaplarının revize edilmesinde görev aldığını belirtmektedir. Diğer katılımcılar ise Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenlerle yurtdışı görevi sonrasında hiçbir

çalışma yapmadığını belirtiyor. Katılımcıların bu konu hakkındaki görüşleri Tablo 4.39’da yer almaktadır.

<b>KATEGORİLERE GÖRE KATILIMCI GÖRÜŞLERİNDEN SEÇKİLER</b>
<b>1. Yurtdışı görevi ile ilgili hiçbir çalışma yapılmayanlar</b>
<b>Katılımcı 1:</b> “Bu konuda hiçbir çalışma yapılmadığını düşünmüyorum. Dönüşte görev yapan öğretmenlere bir 10-15 dakikalık görüşme yapılarak yaşanan problem ve çözümler konusunda fikir alınmasının yararlı olabileceğini düşünüyorum. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı’nın yaklaşımı çok da yapıcı değil. Mesela bizim okulumuzda gerçekten büyük problemler var. Ben dahil olmak üzere bu problemleri müdürümüze iletmemize rağmen çözüme ulaşılmadı. Aslında çözüm bile üretme zahmetinde görünmediler. En azından dönen öğretmenlerden bir rapor isteseler, bu raporlar ciddi biçimde okunsa ve değerlendirilse çok iyi olacağını düşünüyorum.”
<b>Katılımcı 4:</b> “Yurtdışından dönüşte oradaki çalışmalarımız değerlendirilmiyor. Bence yurtdışı öğretmenlikte eğer öğretmen verimli ise yurtdışında devamlılığı sağlanması gerekmektedir.”
<b>Katılımcı 6:</b> “Açık söylemek gerekirse hiçbir şekilde değerlendirilmiyor, sadece biz kendi sınıfımızda küçük çaplı okulumuzda tecrübelerimizi uygulamaya fırsat bulabiliyoruz. Farklı fikirleri idareciler bile hoş karşılamıyor.”
<b>Katılımcı 7:</b> “Milli Eğitim Bakanlığı’nın bizi hiç gördüğünü düşünmüyorum.”
<b>Katılımcı 9:</b> “Değerlendirilmemekte, oysa bizimle iletişime geçip edindiğimiz deneyimleri paylaşmamızı istemeliydiler.”
<b>Katılımcı 10:</b> “Hiçbir şekilde göz önünde bulundurulmadı. Hatta norm fazlası oldum. Şu an sınıfım yok. İhtiyaç durumunda görevlendiriliyorum.”
<b>Katılımcı 11:</b> “Hiç kimsenin umurunda olmuyor. Hiçbir yönetim ya da kurum veya kuruluş, yurtdışından dönen öğretmeni sohbet mahiyetinde bile olsa çağırıp dinlediğine şahit olmadım. Sadece Gazi Üniversitesi Sınıf öğretmenliği bölümü öğrencileri tarafından davet edildim ve deneyimlerimi paylaştım.”
<b>Katılımcı 13:</b> “Başarılı olanların tekrar görevlendirilmeleri önemlidir. Ancak iki görev sonrası bir daha yurtdışına göreve gidilemiyor. Oysa en verimli zamanında öğretmenin tecrübelerinden faydalanılmalıdır.”
<b>Katılımcı 21:</b> “Maalesef üzülerken ve kurumum adına utanarak söylemeliyim ki MEB ya da il MEM tarafından yurtdışındaki deneyimlerimiz hiç değerlendirilmedi. Bunun için hiçbir çalışma yapılmadı. Yurtdışında görev yapmış, eğitim sistemini yakından incelemiş öğretmenlerden istifade etmek, Türk eğitim sistemine çok katkı sağlayacaktır. Zaten şu anda cevapladığım bu soruları da belki bir yerlere sözlerim ulaşır umuduyla cevaplıyorum. Kanaatimce ülkemizdeki en büyük israflardan birisi de yetmişmiş insanlardan yeterince istifade edilememesidir.”
<b>2. Yurtdışında okutulmuş ders kitaplarının oluşturulmasında görev alanlar</b>
<b>Katılımcı 23:</b> “Yurtdışı görevi sonrasında Türkçe ve Türk Kültürü ders kitaplarının revize edilmesinde görev aldım.”

Kaynak: Araştırmacı tarafından katılımcılardan sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.39. Yurtdışı deneyimlerinin MEB’in değerlendirme durumuna ilişkin katılımcı görüşleri.

Bu konuda öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik motive edici ortamların bulunması ve yaptığı faaliyetlerin desteklenmesi önemlidir.

Yurtdışı öğretmenlik görevi sonrasında öğretmenlerin yurtdışında yaptıkları çalışmalar, kazanımları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından değerlendirilmeye alınması gerekmektedir. Öğretmenlerden alınan dönütler sayesinde yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaşayabilecekleri sorunlara karşı çözümler getirilebilecek, yurtdışı görevine giden diğer öğretmenlerin de aynı sorunlarla karşılaşması engellenilebilecektir. Böylelikle yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının eğitimi konusunda yaşanabilecek olumsuzluklar ortadan kalkacak ve amaca yönelik hizmette daha tutarlı adımlar atılabilecektir.







## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlik mesleği durağan bir meslek değildir. Gelişime ve değişime ayak uydurması zorunlu olan bir meslektir. Öğretmenlerin, değişime ve gelişime açık öğrenciler yetiştirebilmeleri için dünyadaki değişim ışığında kendi kapasitelerini de geliştirmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi sadece üniversitede alınan bilgilerle sınırlı olmayıp, hayat boyu devam eden bir süreç olmalıdır. Çünkü öğretmenlik mesleği, mesleğin seçiminden mesleğin sonuna kadar geçen bütüncül bir süreçtir. Bu nedenle öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunmaları önemli olmaktadır. Öğretmenler, ancak bu şekilde nitelikli birer öğretmen olmayı başarabilirler.

Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri bulunmaktadır. Bu faaliyetlere katılmak zorunlu ya da isteğe bağlı olarak değişmektedir. Bununla beraber öğretmenler, kendilerini geliştirebilmeleri için yapılan bu faaliyetlere katılmanın yanı sıra bireysel ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda da mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayabilmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadırlar.

Yurtdışı öğretmenlik görevi, öğretmenlerin kendi isteklerine bağlı olarak yapılan ve maddi getirisi olan bir görevdir. Yurtdışı öğretmenlik görevi ile yurtdışına görevlendirilen öğretmenler konumları itibariyle Türkiye'yi temsil etmektedirler. Bu nedenle yurtdışında görev alacak öğretmenlerin kişisel ve mesleki anlamda bilgili ve donanımlı olmaları gerekmektedir. Yurtdışı öğretmenlik görevine başvurabilmek için öğretmenlerin belirlenen şartları sağlamaları ve yurtdışı görevinde bulunmaya hak kazanabilmek için de mesleki yeterlilik ve temsil yeteneği sınavlarından başarı ile geçmeleri gerekmektedir. Bu nedenle yurtdışı öğretmenlik görevini isteyen bir öğretmen, kendini mesleki ve kişisel anlamda geliştirmiş olmalıdır. Bu donanımda olan öğretmenler yurtdışında buldukları ülkenin eğitim sistemi içerisinde ve sosyal yaşantılarında mesleki ve kişisel gelişimlerine etki edecek ortamlarda yer alabileceklerdir.

Türkiye adına yurtdışında görev yapan kamu kurum ve kuruluşlarının yurtdışı teşkilatları bulunmaktadır. Yurtdışı teşkilatının kurulma amacı, yurtdışında kuruldukları ülkede Türkiye Cumhuriyeti'ni temsil etmek, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının hak ve menfaatlerini koruyup, takip etmektir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı teşkilatının kurulma amacı ise, yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının eğitimlerine yönelik faaliyetlerde bulunmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere Milli Eğitim Bakanlığı

tarafından yurtdışına personel gönderilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda olduğu gibi diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personel yurtdışında Türkiye'yi temsil etmektedir. Bu nedenle yukarıdaki paragrafta belirtildiği üzere yurtdışı teşkilatında görev yapacak olan personel hem görevinin gereği, hem de Türkiye'nin temsilcisi olması nedeniyle mesleki ve kişisel yönden kendini geliştirmiş olması gerekmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının yurtdışı teşkilatında verilen hizmetlerin daha kaliteli olabilmesi için yurtdışı teşkilatında görev yapan personelin deneyimlerinden faydalanılması gerekmektedir. Böylelikle yurtdışı teşkilatında görev yapmış olan personelden alınan dönütler ile yurtdışı teşkilatında yaşanan sorunlar ortadan kaldırılabilir, yapılan faaliyetin amaca hizmet etmesi ve verimli olması sağlanılabilir. Ayrıca personelin yurtdışında görev yaptığı sürede edindiği mesleki bilgi ve tecrübelerden faydalanılabilir.

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunları ve görevlendirmenin mesleki gelişimlerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin yurtdışı görevi sürecinde yaşadıkları sorunlar belirlenerek, katılımcıların da düşüncelerinden yararlanarak bu sorunlara yönelik çözüm önerisi getirilmektedir. Yapılan araştırma, öğretmenlerin yurtdışında kazandıkları deneyimlerin, Türkiye'deki görevlerine geri döndüklerinde ne gibi getirilerinin olduğu hakkında fikir vermektedir. Bu nedenle yapılan bu araştırma, yurtdışı öğretmenlik görevi ile yurtdışına gitmek isteyen öğretmenlerin yurtdışı görevi hakkında bilgi verici ve yol gösterici niteliktedir.

Araştırma, yurtdışı görevi öncesi, yurtdışı görevi süresince ve yurtdışı görevi sonrası olarak belirlenen sıralamaya göre planlanmıştır. Yurtdışı görevinde bulunmuş 23 katılımcı ile görüşülmüştür. Görüşmede önceden hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan altı temel soruya verilen yanıtlardan elde edilen verilere göre sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada katılımcıların da görüşlerinden yola çıkarak, araştırmacı tarafından araştırmayla ilgili ulaşılan sonuçlara yönelik öneriler getirilmektedir.

Araştırmada yanıt aranan soruların ilki, katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma nedenlerinin neler olduğudur. Bu sorunun yanıtında katılımcı görüşleri 9 kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler; kendini mesleki olarak geliştirmek, yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarına yardımcı olmak, maddi gelirini artırmak, geçmişte yurtdışında yerleşik olarak yaşamış olmak, yeni yerler görmek, yabancı dil bilgisini geliştirmek, Türkiye'yi yurtdışında temsil etmek, farklı bir ülkede yaşamak ve çocuklarının yurtdışında öğrenim görmesini sağlamak olarak sıralanmıştır.

Araştırmada katılımcılardan beşi geçmiş yaşantısında yurtdışında yerleşik olarak bulunmuş, fakat şimdi Türkiye’de öğretmen olarak görev yaptığını belirtmiştir. Bu katılımcılar, yeniden yaşadıkları yerlere geri gidebilmek ve en önemlisi kendileri gibi yurtdışında eğitim gören Türk çocukları ile empati kurabilmeleri nedeniyle, onlara yardımcı olabilmek için yurtdışına görevlendirme istediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca yurtdışı öğretmenliğin maddi getirisi olan bir görev olması nedeniyle de tercih edildiği belirtilmiştir.

Araştırmada yanıt aranan ikinci soru ise, katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevine başlamadan önce aldıkları hizmet içi eğitime ilişkin görüşleridir. Özgül (2018)’in de belirttiği gibi hizmet içi eğitim, nitelikli eğitim öğretim ortamı hazırlayabilmek ve mesleki çalışma ortamına uyum sağlayabilmek amacıyla öğretmenlere verilen eğitim olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaları ile birlikte iş memnuniyetleri, yeterlilik duygusu, bireysel doyumları, kendini yetiştirme olanakları ve başarıları artmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinden biri olan yurtdışı uyum semineri, yurtdışında görevlendirilmeye hak kazanan öğretmenlerin katılmalarının zorunlu olduğu bir hizmet içi eğitim faaliyetidir. Bu seminer ile öğretmenlerin yurtdışında yeni başlayacakları görevleri hakkında bilgi edinmeleri amaçlanmaktadır. Yapılan hizmet içi eğitimin hem Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı teşkilatına hem de yurtdışı teşkilatında görev alacak personele yararı çok büyüktür. Hizmet içi eğitim ile kurum çalışanlarının mesleki gelişimlerine katkı sağlanmış olunacaktır. Böylelikle yurtdışı eğitimde verimliliğin artması, kusurlu olan işlerin azalması ve yurtdışında görev alacak olan personel şikâyetlerinin azalması sağlanacaktır. Fakat araştırmada katılımcılardan elde edilen görüşlere göre Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen, yurtdışı görevine gitmeden önce yapılan, yurtdışına uyum semineri, seminerin süresi ve içeriğinin katılımcıların çoğu tarafından yetersiz olduğu belirtilmektedir.

Yurtdışı görevinde bulunan katılımcılardan alınan dönütler çerçevesinde, yapılan uyum seminerinin daha kapsamlı ve daha uzun süreli olarak planlanmasının gereklidir. Çünkü yurtdışına görevlendirilen öğretmenlere, yurtdışına uyum seminerinde verilecek bilgi, öğretmenleri yurtdışında yaşayacakları gündelik yaşama, eğitim ortamındaki mesleki yaşama çok yönlü bir şekilde hazırlayacak nitelikte olmalıdır. Ancak böylelikle yurtdışı öğretmenlik görevine ve yurtdışında yaşama yönelik uyum sorunları en aza indirgenebilecektir.

Araştırmada yanıt aranan soruların üçüncüsü, katılımcıların yurtdışında yaşadıkları sorunların neler olduğudur. Bulgular bölümünde katılımcıların yurtdışında yaşadıkları sorunlar 9 alt başlıkta incelenmiştir. Bunlar cinsiyet, medeni durum, aile bireyleri, barınma, dil, eğitim, yurtdışına uyum kaynaklı sorunlar, Türkiye'ye geri dönüş sonrası yaşanan sorunlar ve farklı diğer konular kaynaklı sorunlar olarak başlıklandırılmıştır. Araştırmada katılımcıların çoğu cinsiyetlerinden ve medeni durumlarından dolayı yurtdışı görevinde sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan katılımcıların çoğu yurtdışı görevinde barınma sorunu yaşamıştır. Görevlerine ilk başladıkları sürede yaşayacakları yeri bulamamış olmaları, katılımcıların çoğunun yurtdışında karşılaştıkları ilk sorun olmuştur. Bu soruna çözüm bulabilmek için yurtdışı görevinden dönen öğretmenler ile yurtdışı görevine giden öğretmenler arasında iletişim sağlanması gerekmektedir. Yurtdışı eğitimden sorumlu yetkililerin gerekli koordinasyonu sağlayarak barınma sorununa çözüm bulunabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların çoğunun yaşadığı diğer bir sorun ise, Türkiye'ye geri döndüklerinde yaşadıkları norm kadro sorunu olmuştur. Bir katılımcı Türkiye'ye döndükten sonra bulunduğu ilçede norm kadrosu ile ilgili sorun yaşadığından dolayı ilçe milli eğitim müdürlüğünün kültür komisyonunda görev aldığı ifade edilmiştir. Başka bir katılımcı, yurtdışı öğretmenlik görevi öncesindeki görevinin dışında, öğretmen olarak görevine devam etmiştir. Başka bir katılımcının ise en son çalıştığı ilçede norm kadro fazlası olması nedeniyle çalıştığı okula geçici görevlendirilmesi yapılmıştır. Katılımcıların yurtdışı görevinde buldukları süre sonrasında Türkiye'deki görev yerleri ile ilgili sorun yaşamaları, onlarda yurtdışı görev süresince kazandıkları deneyimlerin önemsenmediği hissini uyandırmaktadır. Yurtdışı görevi sonrasında öğretmenlerin görev yeri ile ilgili sorunların olmaması için yurtdışı öğretmenlik görevinden dönüldüğünde öğretmenlerin Türkiye'de görev yaptığı ilçede norm kadro fazlası öğretmen durumuna düşmemeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Katılımcılar, aile bireylerinin yabancı dil bilmemelerinden dolayı yurtdışındaki sosyal yaşantılarında ve çocuklarının okul yaşamlarında adaptasyon sorunu yaşadıkları belirtmektedirler. Yurtdışında dil bilmemeleri ve çocuklarının okulları ile ilgili sorun yaşamamaları için bazı katılımcılar, yurtdışı görevine giderken eşini ve çocuklarını Türkiye'de bıraktıklarını belirtmişlerdir.

Yurtdışında yaşanan sorunların bir diğeri de katılımcılar tarafından da belirtildiği üzere dil kaynaklı sorunlardır. Araştırmaya katılan 23 katılımcıdan üniversitede 13'ü dil bölümünden mezun olmuştur. Dil bölümünden mezun olanların dışında bir katılımcı geçmiş yaşantısında yerleşik olarak yurtdışında yaşamıştır. Kısacası 23 katılımcının 14'ü dil problemi olmaması nedeniyle yurtdışı öğretmenlik görevine kolaylıkla başvurabilmiştir. Romanya'da görev alan 2 katılımcıdan, yurtdışı öğretmenlik görevlendirmesinde dil puanı istenmemiştir. Diğer 7 katılımcı ise yabancı dil bilgilerini kendi imkânları ile geliştirmişlerdir. Yurtdışı görevinde bulunan öğretmenler, yurtdışında çalıştıkları kurumlarda görevli diğer personel ile sürekli iletişim içerisinde olmaları için gittikleri ülkenin dilini biliyor olmaları gerekmektedir. Yabancı dili konuşma seviyesi, gündelik yaşamı idame ettirmekten öte, mesleki bilgi ve terimleri aktif olarak kullanabilecek seviyede olmalıdır. Böylelikle yurtdışı görevi süresince dil probleminin olmaması gerek yurtdışında kendi sosyal hayatında, gerekse görev yaptığı eğitim kurumunda sorun yaşamamasını sağlayacaktır. Araştırmada katılımcıların da belirttiği gibi Türkçe ve Türk kültürü dersine Türkçe bilmeyen öğrencilerin katılması nedeniyle bu öğrencilerle iletişim kurabilmek için ülkede konuşulan dili biliyor olmak önemli olmaktadır. Fakat araştırmada bazı katılımcılar ülkede konuşulan dil yerine İngilizce puanı ile yurtdışı görevine gitmiş olmaları, bazı katılımcıların teorikte dil puanının olması fakat konuşmada yeterli düzeyde dil biliyor olmaması gibi nedenlerden dolayı buldukları ülkede mesleki yaşamlarında iletişim sorunu yaşamalarına neden olmuştur. Yurtdışında görevlendirilen personelin iletişim sorunu yaşamaması için ülkede konuşulan dili biliyor ve aktif olarak kullanıyor olabilmesi gerekmektedir. Yurtdışı görevlendirmelerde adayların bu özelliğine dikkat edilmesi gerekmektedir.

Katılımcıların bazıları branşları nedeniyle eğitim kaynaklı sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Araştırmada yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan katılımcıların çoğu Türkiye'de sınıf öğretmeni olarak görev yaptıklarından, bu durumun yurtdışı öğretmenlik görevinde kendilerine avantaj sağladığını belirtmişlerdir. Çünkü yurtdışı görevi ile Avrupa ülkeler grubunda görev alan katılımcılar genellikle Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmeni olarak görev yapmışlardır. Bu derste farklı seviyelerde ve farklı yaşlarda bulunan öğrenci grubu yer almaktadır. Bu durum tıpkı Türkiye'de ilkokullarda oluşturulan birleştirilmiş sınıf ortamına benzetilmektedir. Türkiye'de birleştirilmiş sınıflarda sınıf öğretmenleri görev yapmaktadır. Ayrıca çocukların seviyelerine inmekte sınıf öğretmenlerinin daha başarılı olduğu araştırmada katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

Katılımcıların da görüşlerinden yola çıkarak yurtdışı görevlendirilmesinde sınıf öğretmenliği branşının öncelikle tercih edilen branşlar arasında olması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü Türkiye'nin yurtdışı teşkilatının kurulmasındaki amaç yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çocuklarının eğitim öğretimleri ile ilgili çalışmalar yapmak, onların bu hizmetten en verimli şekilde yararlanmalarını sağlamaktır. Hizmetin verimliliği için hizmet verecek personelin yeterli donanımda olması gerekmektedir. Çünkü öğrencilerin nasıl geliştirilebileceğine ilişkin kararlar alırken öğretmenlerin niteliği önemli olmaktadır.

Katılımcıların yaşadığı bir diğer sorun ise yurtdışına uyum sorunu olmuştur. Yurtdışı öğretmenlik görev süresi en az 1 yıl olup, bu sürenin 4 defa uzatılabileceği belirtilmiştir. Böylelikle yurtdışı görevi en fazla 5 yıl olmaktadır. Katılımcılar yurtdışındaki yaşama uyum sağlama sürecinin geç olduğunu, verimli olduklarında ise Türkiye'deki göreve geri dönmeleri gerektiğini belirtmektedirler. Tekrar yurtdışı görevine gidebilmek için de Türkiye'deki görevinde en az iki yıl çalışılması gerektiği belirtilmiştir. Bu durumun gerek öğretmenin mesleği açısından, gerekse kişisel yaşamında sorunlar yaratacağı düşünülmektedir. Ayrıca yurtdışı öğretmenlik görevi en fazla iki kez yapılmaktadır. Beş yıl yurtdışı görevini tamamladıktan sonra Türkiye'deki görevinde iki yıl çalıştıktan sonra ikinci ve son kez yurtdışı öğretmenlik görevi istenebilmektedir. Öğretmenin yurtdışı görevinde deneyimi ve mesleki gelişimi artması sonucunda en verimli döneme geldikten sonra da yurtdışı göreve tekrar gidebilme hakkının olması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmada ortaya konulmaya çalışılan konulardan biri de katılımcıların yurtdışında buldukları ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sistemini karşılaştırmalarıdır. Öğretmenlerin yurtdışı görevinde başka bir ülkede, başka bir eğitim sistemi içerisinde yer alması, buradaki meslektaşlarını gözlemlemesi Türkiye'deki eğitim sistemi ile görevlendirmesinin yapıldığı ülkenin eğitim sistemini karşılaştırmasını sağlamaktadır. Bu karşılaştırma ile eğitimde benzer ya da farklı sorunların başka ülkelerde nasıl yaşandığını ve bu sorunlara ne gibi çözümler getirildiğini görülebilmektedir (Erdoğan, 2015). Ayrıca öğretmenlerin karşılaştırma yapmaları kendi eksiklerini görmelerini ve mesleki yaşamlarında kendilerini geliştirici yeni fikirler kazanmalarını sağlamaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların yaptıkları karşılaştırmada yurtdışında buldukları ülkeler ile Türkiye'deki eğitim sistemi, plan ve programlar ve öğretim basamakları benzerlik gösterdiği söylenebilir. Farklılıklar içerisinde ise, yurtdışında öğrenci odaklı bir eğitim sisteminin olması, eğitimde yaparak yaşayarak öğrenme yöntem ve tekniklerinin

kullanılması ve öğrencilerin bu sistemde bireysel hızlarında ilerlediği belirtilmektedir. Sosyal aktivitelere verilen önemin fazlalığından bahsedilmektedir. Eğitim sistemi içerisinde öğrenci yönlendirmeleri hakkında bilgi verilmektedir. Bu yönlendirmeler ile öğrenciler başarılı oldukları alanlarda görev alabilmektedirler. Edinilen bu bilgiler öğretmenlerin kendi eksikliklerini görmelerini sağlamakta ve bundan sonraki mesleki yaşamlarına yön gösterici nitelikte olmaktadır.

Araştırmanın birinci amacı yurtdışı öğretmenlik görevinde yaşanan sorunların belirlenmesi, ikinci amacı ise yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişime etkisi hakkında bilgi edinilmesidir. Bu nedenle araştırmada katılımcıların yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişimlerine yansımaya ilişkin görüşleri ele alınmıştır. Yurtdışı görevinin mesleki gelişime yansımaları hakkında katılımcıların verdiği yanıtlardan yola çıkılarak yurtdışı görevlendirmelerde karşılıklı etkileşimin olduğu bir okul ortamında öğretmenin mesleki, sosyal ve kültürel açıdan farklı tecrübeler kazandığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yurtdışı görevi ile farklı bir ülkenin eğitim sisteminde görev alarak, buldukları ülkenin eğitim sistemini yakından gözlemleme imkânı bulmaları mesleki gelişimlerini etkilemektedir. Araştırmada, katılımcılar yurtdışında edindikleri bilgi ve tecrübeleri Türkiye'ye geri döndüklerinde sınıflarında uyguladıklarını belirtmişlerdir. Buradan yola çıkarak yurtdışı görevi, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini etkilemekte ve öğretmenlerin mesleklerine yönelik yeni bakış açısı kazanmalarını sağlamaktadır.

Yurtdışı görevi ile katılımcılar, yurtdışında yeni dostluklar edinmekte, farklı bir kültürü ve toplumu yakından tanımaktadırlar. Bu da bireyin sosyal ve kültürel olarak gelişimine etki etmektedir. Yurtdışında yaşama ve görev yapma katılımcıların kişisel gelişimlerini de etkilemektedir. Katılımcılar yurtdışında buldukları sürede yabancı dil seviyelerini de ilerletebilmişlerdir.

Araştırmada yanıt aranan son soruda ise, Milli Eğitim Bakanlığı'nca öğretmenlerin yurtdışı görevi dönüşü deneyimlerini değerlendirme durumuna ilişkin görüşleridir. Araştırmaya katılan 23 katılımcının 22'si yurtdışı görev sonrası Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışı görevinde bulunan katılımcıların deneyimlerine ve görüşlerine başvurmadığını belirtmişlerdir. Yalnız bir katılımcı, yurtdışı görev sonrası yurtdışında okutulacak kitapların düzenlemesinde görev aldığını belirtmektedir. Yurtdışında kullanılan kaynak kitapların hazırlanması ve güncellenmesi hakkında yurtdışında görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü yurtdışında görev almış öğretmenlerin, yurtdışındaki eğitim öğretim ile ilgili bilgi sahibi olmaları ve mesleki

gelişimleri ile ilgili faaliyetlerde bulunmaları nedeniyle, bu öğretmenlerin sahip oldukları bilgi ve tecrübelerden faydalanılması gerekmektedir.

Yurtdışı öğretmenlik görevi ile yurtdışı eğitimden sorumlu olan öğretmenler eğitim sisteminin bir parçasını oluşturmaktadırlar. Eğitim sisteminin kendini yenilemesini sağlayan en önemli ögesi dönüttür. Yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunan öğretmenlerin yapacağı dönütler ile Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı teşkilatının amacına yönelik hizmetlerinin geliştirilmesi ve yurtdışı eğitimde verimliliğin artması sağlanabilir. Unutulmamalıdır ki yurtdışında yaşayan Türk vatandaşları, Türkiye'nin yurtdışındaki temsilcileridir. Bu vatandaşların iyi eğitim almış olmaları Türkiye'nin yurtdışında temsil edilmesi adına önemlidir. Bu nedenle yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimleri açısından donanımlı olmaları gerekmektedir. Yapılan araştırmadan da anlaşıldığı üzere mesleki olarak kendini geliştiren öğretmenler, yurtdışı görevi ile mesleki gelişimlerine daha fazla katkı sağlamaktadır. Ayrıca yurtdışı görevi ile mesleki ve kişisel olarak kendini geliştirmiş olan öğretmenlerin bilgi ve tecrübelerinden Türkiye'deki görevleri süresince faydalanılmalıdır.



## KAYNAKÇA

- Aslan, M. (2015). Türkiye Milli Eğitim Sistemindeki Değişimler Işığında "Hizmet İçi Eğitim". İstanbul: T:C: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ayra, M., Kösterelioğlu, İ. (2015, Ocak). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Mesleki ve Öz Yeterlilik Alguları ile İlişkisi. *Education Sciences*, 17-29.
- Azar, A. (2011, Nisan). Türkiye'deki Öğretmen Eğitimi Üzerine Bir Söylem: Nitelik mi, Nicelik mi? *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 36-38.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2009). *Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Başaran, E., Çinkır, Ş. (2013). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bayrak, C. (2001). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunu Çalışma Esas ve Usulleri. RG:25157. Tarih: 01.11.1983
- Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunu Çalışma Esas ve Usulleri ile Bu Komisyon Tarafından Yurtdışında Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Yükümlülüklerinin Belirlenmesine İlişkin Karar. RG: 25157. Tarih: 3.7.2003
- Bozak, A., Yıldırım, M. C. ve Demirtaş, H. (2011, Ağustos). Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi İçin Alternatif Bir Yöntem: Meslektaş Gözlemi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 65-84.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. (2014). *Kamu Yönetimi Sözlüğü*. Ankara: TODAİE.
- Budak, Y., Demirel, Ö. (kış 2003). Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim İhtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(33), 62-81.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(16), 103-119.
- Cevahir, C. (2013, Eylül). Yurt Dışında Görevlendirilen Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Öğretmenlerin Sorunları ve Çözüm Önerileri (Almanya Örneği). İstanbul: T.C. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

- Coşkun, S. (2003). Toplam Kalite Yönetimi ve Yönetim Teorisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 55-68.
- Çam, E. (2016, Haziran). Öğretmenlerin Mesleki Tutumları İle Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Arasındaki İlişki. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 459-476.
- Çelikten , M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(19), 207-237.
- Demirel, Ö. (2010). *Gelecek İçin Eğitim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ekinci, N. (2015, Ocak). Öğretmen Adaylarının Öğrenme Yaklaşımları ve Öğretmen Özyeterlik İnaçları Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 62-76.
- Erdem, A. R. (2005). *Etkili ve Verimli (Nitelikli) Eğitim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2015). *Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri*. İstanbul: Sümer Kitapevi.
- Erginer, A. (2006). *Avrupa Birliği Eğitim Sistemleri ve Türkiye Eğitim Sistemiyle Karşılaştırmalar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ergun, M., Ersoy, Ö. (2014, Mayıs). Hollanda, Romanya ve Türkiye'deki Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Sistemlerinin Karşılaştırması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), s. 673-700.
- Genç, S. Z. (yaz 2000). Bilgi Toplumunda Öğretmen Eğitimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(230), 375-387.
- Gündoğdu, K., Aytaçlı, B., Aydoğan, R., & Yıldırım, C. (2015, Aralık). Öğretmen Yeterlikleri Alanında Yazılan Makalelerin İçerik Analizi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 30-43.
- Hatip, F. (2006). Öğretmenler Arası Gözlem Çalışmalarının Öğretmen Gelişimindeki Rolü. İstanbul: Yıldız teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(özel sayı), 41-56.
- İnternet: 17. *Milli Eğitim Şurası*. (2006, 11 13). 12.11.2018 tarihinde <https://ttkb.meb.gov.tr/www/milli-egitim-suralari/dosya/12>. adresinden alınmıştır.
- İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı. *Uzaktaki Yakınlarımız Projesi*. (29.12.2008). (<https://www.memurlar.net/haber/146959/meb-den-uzaktaki-yakinlarimiz-projesi.html>) 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü. *Yurt Dışı Temsilciliklerimiz*. 4. 3.2017 tarihinde <http://abdigm.meb.gov.tr/www/yurt-disi-temsilciliklerimiz/icerik/27> adresinden alınmıştır.

- İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı Yüksek Öğretim ve Yurtdışı Eğitim Genel Müdürlüğü. *Yurtdışı Okullarımız*. 10 5, 2019 tarihinde [www.yurt-disi-okullarimiz/icerik/366](http://www.yurt-disi-okullarimiz/icerik/366) adresinden alınmıştır.
- İnternet: *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. (2017). 16.05.2017 tarihinde [https://oygm.meb.gov.tr/meb.../2017.../11115355\\_YYRETMENLYK\\_MESLEYY\\_G...](https://oygm.meb.gov.tr/meb.../2017.../11115355_YYRETMENLYK_MESLEYY_G...) adresinden alınmıştır.
- İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat Şeması. 10.10. 2019 tarihinde <http://www.meb.gov.tr/meb/teskilat.php> adresinden alınmıştır.
- İnternet: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Temsilciliklerimiz. 10.09.2019 tarihinde <http://abdigm.meb.gov.tr/www/yurt-disi-temsilciliklerimiz/icerik/27> adresinden alınmıştır.
- İnternet: *TC Dışişleri Bakanlığı. Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşlar*. 02 22, 2017 tarihinde <http://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler.tr.mfa> adresinden alınmıştır.
- İnternet: *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. (2019, 12,01). [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) adresinden alınmıştır.
- İnternet: Türkiye Büyük Millet Meclisi(1982). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. 4. 3. 2027 tarihinde <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm> adresinden alınmıştır.
- İnternet: Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. *Yurtdışı Teşkilatı* 4.3.2017 tarihinde <http://www.mfa.gov.tr/yurtdisi-teskilati.tr.mfa> adresinden alınmıştır.
- İnternet: Yılmaz, K. (2015, Kasım 3). *Bir Lider Olabilmek*. Aralık 2, 2016 tarihinde <http://kursadyilmaz.blogspot.com.tr/p/liderlik.html> adresinden alınmıştır.
- Işık, A., Çiltaş, A., & Baş, F. (2010). Öğretmen Yetiştirme ve Öğretmenlik Mesleği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 53-62.
- Karababa, C., Karagül, S. (güz/2014). Yurtdışındaki Türklere Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Sınıf İçi Uygulamalara Yönelik Görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*,44(204), 155-166.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmen Yeterlilik Algıları. *Yüzüncü Yü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 70-97.
- Karip, E., Köksal, K. (bahar1996). Etkili Eğitim Sistemlerinin Geliştirilmesi. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(2).
- Keskikılıç, K. (2007). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. RG:18251. Tarih: 14.12.1983.
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışına Sürekli Görevlendireceği Personel Hakkında Yönetmelik. RG: 17925. Tarih: 01.11.1983

- Konak, M., Erdem, M. (2015). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlkokul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Çatışma Yönetme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(1), 69-91.
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve Öğrenme Stilllerinin Öğretmenlerin Performansı Üzerine Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 401-422.
- Korucu, A. T., Olpal, Y. Z. (kış 2015). Öğretmen Adaylarının Bireysel ve Yenilikçi Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama. 5(1), 111-130.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2017). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (2016). *Yurtdışında Görevlendirilecek Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Sınavı ve Temsil Yeteneği Mülakat Başvuru Klavuzu*. Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (2017). *Yurtdışında Görevlendirilecek Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Sınavı ve Temsil Yeteneği Mülakat Başvuru Klavuzu*. Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü İç Hizmet Yönergesi (2014). Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (2015). *Yurtdışında Görevlendirilecek Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Sınavı ve Temsil Yeteneği Mülakat Başvuru Klavuzu*. Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (2018). *Yurtdışında Görevlendirilecek Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Sınavı ve Temsil Yeteneği Mülakat Başvuru Klavuzu*. Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun. RG: 21226.Tarih:5.12.1992
- Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.  
RG: 28054. Tarih: 14.09.2011
- Milli Eğitim Temel Kanunu. RG: 14574. Tarih: 14.06.1973.
- Milli Eğitim Bakanlığı'nın Yurtdışı Teşkilatında Sürekli Göreve Atanacak Personel Hakkındaki Yönetmelik. RG:29051. Tarih: 05.06.2014
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma Desen Uygulama İçin Bir Rehber*. Ankara: Nobel.
- Neuman, L. W. (2013). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri 2*. Ankara: Siyasal Yayın Dağıtım.

- Özabacı , N. (bahar 2005). Öğretmen Adaylarının Kendi Özellikleri ile İdeal Öğretmen Özelliklerine Dönük Algularının Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(42), 211-236.
- Özer , B. (2008). Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri. A. Hakan içinde, *Öğretmenlik Meslek Bilgisi Alanında Gelişmeler* (s. 195-216). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi.
- Özgül, N. (2018). Teknoloji Destekli Öğretmen Mesleki Gelişimine Yönelik Öğretmen Değerlendirmeleri ve Önerileri. Aksaray: T.C. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Özkan, M. (2010). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Konya: T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Özkan, M., Arslantaş, H. İ. (2013, Haziran). Etkili Öğretmen Özellikleri Üzerine Sıralama Yöntemiyle Bir Ölçekleme Çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 311-330.
- Öztaş, N. (2010). Okul Müdürlerinin Eğitim Liderliğine Geçiş ve Karaman İli Örneği. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Karaman.
- Özyürek, M. (2008). Nitelikli Öğretmen Yetiştirmede Sorunlar ve Çözümler: Özel Eğitim Örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 189-226.
- Pala, A. (2008). Öğretmen Adaylarının Empati Kurma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 13-24.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(özel sayı), 311-326.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*(58), 40-45.
- Selimoğlu, E., Biçen Yılmaz, H. (2009, Ocak). Hizmetiçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *PARADOKS Ekonomi ve Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1).
- Sencer, M., Irmak, Y. (1984). *Toplum Bilimlerinde Yöntem*.
- Soran, H., Akkoyunlu, B. ve Kaval, Y. (2006). Yaşam Boyu Öğrenme Becerileri ve Eğiticilerin Eğitim Programı: Hacettepe Üniversitesi Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(30), 201-210.
- Şahin Taşkın , Ç. ve Hacıömeroğlu, G. (2010, Temmuz). Meslek Bilgisi Derslerinin Öğretmen Adaylarının Profesyonel Gelişimindeki Önemi. (28), 165-174.
- Şen, Ü. (2010). Yurtdışında Yaşayan Türk Çocuklarının Ana Dili Eğitimine Yönelik Milli Eğitim Bakanlığı Bünyesinde Yapılan Çalışma ve Uygulamalar. *ZfWT*, 239-253.

- Şimşek, H., Yıldırım, A. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M. (2009). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M. (2009, Aralık). Öğretmen Yeterlikleri: Modern Bir Söylem ve Retorik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 63-82.
- Tuncel, G., Balcı, A. (2015, Ocak 31). Demokratik Toplumlarda Öğretmen Nitelikleri ve Öğrencilere Yansımaları. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 82-97.
- Ültanır, G. (2000). *Karşılaştırmalı Eğitim Bilimi*. Ankara: Eylül Kitap ve Yayınevi.
- Yurtdışına Görevlendirilecek Memurların Seçim Esaslarına Dair Yönetmelik. RG:19778.  
Tarih: 7.4.1988.
- Yurtdışında Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelik RG: 26402.  
Tarih: 13.01.2007
- Yavuz, M. (2018, Şubat). Eğitim Öğretim kurumlarında Görev Yapan Yöneticiler Açısından Hizmet İçi Eğitimin Önemi: Temel Eğitim ve Orta Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yaylacı, A. F. (2013). Öğretmenlerin Kendilerini Geliştirmelerine İlişkin Yaklaşım Sorunu. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(özel sayı), 25-40.
- Yetim, A., Göktaş, Z. (2004). Öğretmenlerin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2), 541-550.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.



**EKLER**

EK-1. Görüşme Formu

**YURTDIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI  
SORUNLAR VE GÖREVLENDİRMENİN MESLEKİ GELİŞİMLERİNE  
ETKİSİNE İLİŞKİN YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU**

Sayın Meslektaşım,

Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nde Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Bu görüşme formu, “Yurtdışında Görevlendirilen Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunlar ve Görevlendirmenin Mesleki Gelişimlerine Etkisi” konulu araştırma için Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan ve yurtdışı öğretmenlik görevinde bulunduktan sonra Türkiye'deki görevine geri dönen öğretmenlerle yapılmaktadır. Araştırmada, yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ve yapılan bu görevlendirmenin mesleki gelişimlerine etkisi hakkında bilgi edinmek amaçlanmaktadır.

Bu araştırma kapsamında elde edilen tüm veriler sadece TODAİE'de Eğitim Yönetimi alanında yapmakta olduğum yüksek lisans tezimde kullanılacak, başka hiçbir kişi ya da kuruluşa verilmeyecek, hiçbir şekilde kişiler hedef alınarak değerlendirilmeyecektir. Araştırmanın raporlaştırılması aşamasında, gerçek isimler yerine kodlar kullanılacaktır.

Aşağıda sunulan sorulara içtenlikle vereceğiniz yanıtların bu çalışmaya büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmaya yaptığınız katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Reha YALÇIN

Öğretmen/TODAİE Yüksek Öğrencisi

rehag@mynet.com



EK-1 (devamı) Görüşme Formu

**Açıklama:** Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenler yurtdışı öğretmenlik görevi ile mesleklerini belirlenen sürede yurtdışında devam ettirmektedirler. Yurtdışı öğretmenlik görev süresince kazanılan deneyimler hem Türkiye adına hem de kişisel ve mesleki gelişimler adına önemlidir. Bu kapsamda geliştirilen görüşme soru formunda sorular bulunmaktadır. Görüşme soru-cevap şeklinde gerçekleştirilecektir. Görüşmenin yaklaşık 45 dakika sürmesi planlanmaktadır.

<b>Görüşme Tarihi</b>	
<b>Görüşme Süresi</b>	
<b>Görüşme Yeri</b>	

**A. DEMOGRAFİK BULGULAR**

<b>1</b>	<b>Cinsiyetiniz?</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>		
<b>2</b>	<b>Medeni durumunuz nedir?</b>	<b>Evli</b>	<b>Bekar</b>		
<b>3</b>	<b>Çocuğunuz var mı?</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>		
<b>4</b>	<b>Eğer çocuğunuz varsa sayısı ve yaşı nedir?</b>				
<b>5</b>	<b>Şimdiki göreviniz nedir?</b>	<b>Öğretmen</b>	<b>Müdür Yardımcısı</b>	<b>Okul Müdürü</b>	<b>Diğer</b>
<b>6</b>	<b>Branşınız nedir?</b>				
<b>7</b>	<b>Meslekteki toplam hizmet süreniz ne kadardır?</b>	<b>5-10 yıl</b>	<b>11-15 yıl</b>	<b>16-20 yıl</b>	<b>21ve üzeri</b>
<b>8</b>	<b>Hangi üniversiteden mezun olduğunuz?</b>				

EK-1 (devamı) Görüşme Formu

9	Hangi bölümden mezun oldunuz?			
10	Yurtdışı öğretmenlik görevi öncesinde yurtdışında bulundunuz mu?	Evet		Hayır
11	Eğer daha önce yurtdışında bulunduysanız, yurtdışında bulunma amacınız nedir?	Yerleşik	Eğitim nedeniyle	Gezi amaçlı
12	Daha önce (yerleşik/eğitim nedeniyle/gezi amaçlı) ne kadar süre yurtdışında bulundunuz?			
13	Hangi yıllar arasında yurtdışı öğretmenlik görevinde bulundunuz?			
14	Yurtdışı öğretmenlik görevinde hangi ülke ve şehirde bulundunuz?			
15	Yurtdışında görevlendirildiğiniz okulun türü nedir?			
16	Yurtdışında görev yaptığınız branş kendi branşınız mı yoksa farklı bir branş mı? Farklı bir branş ise hangi branştır?			

**B. MESLEKİ GELİŞİM VE SORUNLAR**

YANIT ARANAN SORULAR	
1	Yurtdışı öğretmenlik görevine başvurma nedeniniz nedir?
2	Yurtdışı öğretmenlik görevine başlamadan önce aldığınız eğitimlere ilişkin görüşleriniz nelerdir?
3	Yurtdışında görevlendirilen öğretmenlere göre öğretmenlerin yurtdışında ya da Türkiye'ye geri döndükten sonra yaşadıkları sorunlar nelerdir?
4	Yurtdışında bulunduğunuz ülkenin eğitim sistemi ile Türk eğitim sistemi arasındaki benzerlikler ve farklılıklar hakkında bilgi verebilir misiniz?
5	Yurtdışı öğretmenlik görevinin mesleki gelişime yönelik yansımaları nasıldır?
6	Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı öğretmenlik görevi dönüşü öğretmenlerin yurtdışındaki deneyimlerini nasıl değerlendirmektedir?

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Yalçın, Reha  
Uyruğu : TC  
Doğum tarihi ve yeri : 05.01.1984-Kayseri  
Medeni hali : Evli  
Telefon :  
Faks :  
e-mail : [yalcinreha@gmail.com](mailto:yalcinreha@gmail.com)



### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Hacı Bayram Veli Üniversitesi	2019
Lisans	Hacettepe Üniversitesi	2006
Lise	İncirli Lisesi	2002

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2006-devam ediyor	Millî Eğitim Bakanlığı	Öğretmen

### Yabancı Dil

İngilizce

### Yayınlar

9. Uluslararası Eğitim Denetimi Kongresi'nde "Türkiye-Romanya Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması" konulu sözlü bildiri sunuldu(1-3 Kasım 2017. Antalya).
3. Uluslararası Sınırsız Eğitim ve Araştırma Sempozyumu (USEAS 2019)'da "Yurtdışı Öğretmenlik Görevinde Bulunan Öğretmenlerin Yaşadıkları Eğitim Öğretim Sorunları" konulu sözlü bildiri sunuldu ( 24-27 Nisan 2019. Muğla).

### Hobiler

Gezi, kitap okuma.



[le.ahbv.edu.tr](http://le.ahbv.edu.tr)