

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**SAKARYA İLİNDE UYGULANAN “ÖĞRETMEN YETERLİLİKLERİNİN
GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ” NİN ETKİLİLİĞİNE YÖNELİK YÖNETİCİ VE
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRAH SÜRE

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET ALİ HAMEDOĞLU

HAZİRAN 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**SAKARYA İLİNDE UYGULANAN “ÖĞRETMEN YETERLİLİKLERİNİN
GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ” NİN ETKİLİLİĞİNE YÖNELİK YÖNETİCİ VE
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRAH SÜRE

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET ALİ HAMEDOĞLU

HAZİRAN 2019

BİLDİRİM

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez-Proje Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırladığım bu çalışmada:

- Tezde yer verilen tüm bilgi ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve sunduğumu,
- Yararlandığım eserlere atıfta bulunduğumu ve kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değiştirmede bulunmadığımı,
- Bu tezin tamamını ya da herhangi bir bölümünü başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

09.07.2019

Emrah SÜRE



JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

“Sakarya İlinde Uygulanan ‘Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi’ nin Etkililiğine Yönelik Yönetici ve Öğretmen Görüşleri” başlıklı bu yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Mustafa BAYRAKCI



Üye (Danışman): Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali HAMEDOĞLU



Üye: Dr. Öğr. Üyesi Tuncay ÖZDEMİR



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

09.10.7/2019



Prof. Dr. Ömer Faruk TUTKUN

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Günümüzde eğitim sisteminin başlıca öğelerini, öğrenciler, öğretmenler, eğitim programları, eğitim yöneticileri, eğitim uzmanları, eğitim teknolojileri, eğitimin fiziki ve finansal kaynakları oluşturmaktadır. Bunlar içinde öğretmen, en temel öğedir. Eğitimin niteliği ve kalitesi de büyük ölçüde öğretmenlerin niteliğiyle doğru orantılıdır. Bu bakımdan eğitim sistemi içinde görev alacak öğretmenlerin seçilmesi, gerek hizmet öncesinde, gerekse hizmet içinde iyi bir biçimde yetiştirilmesi eğitim hizmetlerinin kalitesi yönünden önem taşır.

Tarihsel süreç içerisinde öğretmenin rol ve etkisi farklı bakış açıları ile ele alınmıştır. Geleneksel yaklaşımlara göre öğretmen bilgiyi doğrudan aktaran unsur olarak görülürken, değişen ve gelişen şartlara bağlı olarak günümüzde modern anlamıyla öğretmenlik yol gösteren, rehber olan, öğrenmenin öğrenilmesinde ve bilginin yapılandırılmasında yol gösterici kişi olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerden beklenen rolün süreç içerisinde farklı boyutlar kazanması ile bir öğretmende olması gereken nitelikler ve yeterlilikler üzerine arayışlar gündeme gelmiştir. Bu arayışlar uluslararası ve ulusal düzeyde birçok çalışmayı da beraberinde getirmiştir. Eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirmedeki yeterliliği, eğitim fakültelerine öğrenci seçme sistemi, fakülteden mezun olan öğretmenlerin mesleki donanımları ve bu donanımları kullanabilme becerileri, öğretmen adaylarının sahip olması gereken mesleki beceriler ve yeterlilikler akademik çalışmaların başlıca ilgi alanları olmuştur.

Öğretmen yeterliliklerinin somut, ölçülebilir bir şekilde ortaya konması amacıyla birçok çalışmalar, çalıştaylar, araştırmalar ve projeler yapılmış olup, bu çalışmalar sonucunda bir takım somut ölçütler ortaya konmuştur. Sakarya İlinde görev yapmakta olan öğretmenlerin bu ölçütleri hangi ölçüde karşıladığı, eksikleri var ise hangi yol ve yöntemlerle tamamlanabileceği, öğretmenlerin sahip oldukları yeterlilikleri arttırmaya yönelik olarak hazırlanan ve uygulamaya konan “Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi (OYEG)” nin etkililiğini yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerinden yola çıkarak belirlemeye çalışan bu araştırmanın literatüre, araştırmacılara, Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) merkez ve taşra teşkilatında görev yapmakta olan ilgili birimlerine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Tez yazım sürecinde bana sunmuş olduğu sonsuz desteği sebebiyle başta danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali HAMEDOĞLU olmak üzere, çalışmamın ilerlemesinde maddi ve manevi katkıları büyük olan kıymetli büyüğüm Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Canan KARAKAŐ a, çalışmada bana katkı sunan değerli meslektaşım Elif GÖKCEN' e, desteğini eksik etmeyen kıymetli Őube Müdürüm Ümit DOĞAN' a, hayatımın anlamı olan aileme, kıymetli eşim, hayat arkadaşım, sınıf arkadaşım Kübra SÜRE' ye ve gözbebeğim olan kızım Hanzade Beren SÜRE' ye desteklerinden dolayı teőekkürlerimi sunuyorum.



ÖZET

SAKARYA İLİNDE UYGULANAN “ÖĞRETMEN YETERLİLİKLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ”NİN ETKİLİLİĞİNE YÖNELİK YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Emrah SÜRE, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali HAMEDOĞLU

Sakarya Üniversitesi, 2019

Öğretmenlik mesleğinin yerine getirilmesi için öğretmenlerin birtakım yeterliliklere sahip olmaları gerektiği kabul edilmektedir. Söz konusu yeterliliklerin somut bir şekilde ortaya konması açısından dünyanın çeşitli ülkelerinde çalışmalar olduğu bilinmektedir. Ülkemizde de öğretmenlik yeterliliklerinin oluşturulduğu ve günün ihtiyaçlarına göre güncellendiği söylenebilir. Öğretmenlerin bu yeterlilikleri elde edebilmesi için yerel anlamda eğitim çalışmaları da sürdürülmektedir. Bu çalışmalardan birisi Sakarya İlinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın amacı Sakarya İlinde uygulanan “Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi (OYEG)” nin etkililiğini, projeye katılan yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerinden yararlanarak ortaya koymaktır.

Araştırmada basit tarama modeli kullanılmıştır. Sakarya İlinde MEB’ e bağlı resmi okullardan seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 417 öğretmene araştırmacı tarafından araştırma anketi uygulanmış ve veriler bilgisayarda istatistik programına sayısal olarak yüklenerek analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin çözümlerinde frekans (f) ve yüzde (%) gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde, yöneticilerin ve öğretmenlerin adaptasyonlarının sağlanması açısından OYEG Projesi’ nin genel anlamda olumlu katkı sunduğu tespit edilmiştir. Ancak, yöneticilerin ve öğretmenlerin “Mesleki alanda yenilikçi uygulamaları takip etme” lerinin teşvik edilmesi alt boyutunda ise söz konusu projenin yeterince etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Erkekler, kadınlara göre öğretmen yeterliliklerinin geliştirilmesi çalışmalarına katılım göstermede daha isteklidirler. Yaşın ve görev süresinin yöneticilerin ve öğretmenlerin yeterlilik gelişimleri üzerinde etki etmediği görülmüştür. “Yönetimsel ve kurumsal gelişim” ve “Adaptasyon çalışmaları” alt boyutlarında, ortaokullarda görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenler, öğretmen yeterliliklerinin

geliştirilmesine ilişkin çalışmalarda daha isteklidirler. “Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar”, “Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar”, “Yönetimsel ve kurumsal gelişim” ve “Motivasyon” alt boyutlarında yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler projenin etkili olduğunu düşünmektedirler. Araştırmada “Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar” ve “Motivasyon” alt boyutlarında yöneticilerin öğretmenlerin akademik çalışmalarını destekledikleri, öğretmenleri genel anlamda motive ettikleri sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik mesleği, öğretmen yeterlilikleri, öğretmen nitelikleri, öğretmen görüşleri.



ABSTRACT

SCHOOL DIRECTORS' AND TEACHERS' VIEWS ON THE EFFECTIVENESS OF “THE PROJECT FOR THE DEVELOPMENT OF TEACHERS’ QUALIFICATIONS” CONDUCTED IN SAKARYA

Emrah SÜRE, Master Thesis

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU

Sakarya University, 2019

It is accepted that teachers should have some qualifications to fulfill the teaching profession. In order to present the stated qualifications it is known that studies are done in various countries all around the world. It can be stated that qualifications of teachers have been generated and updated according to the needs of the present. Educational studies are still being carried out locally to enable teachers to have these qualifications. One of these studies was carried out in Sakarya during the 2016-2017 Academic Year. The aim of this research was to reveal the efficiency of the project which had been carried out in Sakarya and named as “The Project for the Development of Teachers’ Qualifications” by using the views of the participant school directors and the teachers.

Simple survey model has been used in the research. The researcher has performed the research scale to 417 teachers from the schools of Ministry of National Education who have been chosen using random selection method and then the data, uploaded to a statistical software in the computer the environment has been analysed. Descriptive statistics such as frequency (f) and percentage (%) have been used in the analysis of the participants’ demographic characteristics. While analysing the data, Kruskal Wallis and Mann-Whitney U tests have been used.

Analysing the findings of the research, it has been determined that “The Project for the Development of Teachers’ Qualifications” contributed positively to the adaptation of school directors and teachers. However, it was concluded that the aforementioned project was not effective enough in the sub-dimension “Encouraging teachers to follow innovative practices”. Males are more willing to participate in the development of teacher qualifications than females. Age factor and professional seniority are observed to have no effect on the development of administrators’ and teachers’ qualifications. The school directors and teachers in elementary schools are more willing to participate in studies related to the development of school directors’ and teachers’ qualifications within the sub-

dimensions “Administrative and corporate development” and “Adaptation studies”. The school directors and teachers who are graduates of a postgraduate program are positive for the sub-dimensions “Mechanisms supporting academic studies”, “Innovative applications in professional life”, “Administrative and corporate development” and “Motivation”. In this study, the school directors are concluded to be generally supportive of teachers in sub-dimensions “Mechanisms supporting academic studies” and “Motivation”.

Keywords: Teaching profession, teachers’ capabilities, teachers’ qualifications, teachers’ views.



İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	i
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar.....	xi
BÖLÜM I	13
GİRİŞ.....	13
1.1. Problem durumu.....	14
1.2. Araştırmanın amacı ve önemi	14
1.3. Problem cümlesi.....	15
1.4. Alt problemler	15
1.5. Sınırlılıklar	15
1.6. Varsayımlar	16
1.7. Tanımlar	16
BÖLÜM II	17
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	17
2.1. Yeterlilik kavramı	17
2.2. Öğretmen yeterliliği kavramı.....	17
2.3. Öğretmen yeterliliklerinin belirlenmesi	18
2.4. Dünya’ da öğretmen yeterlilikleri	19
2.5. Ülkemizde öğretmen yeterlilikleri alanındaki çalışmalar	20
2.5.1.YÖK/Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi, hizmet öncesi öğretmen eğitimi	20
2.5.2. Temel Eğitimi Destekleme Projesi	21
2.5.3. Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023	21
2.5.4. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri-2017	22
2.5.5. Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi (OYEG).....	22

2.6. İlgili araştırmalar	24
2.6.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar	24
2.6.2. Yurtdişında yapılan araştırmalar	26
BÖLÜM III.....	29
YÖNTEM	29
3.1. Araştırmanın modeli.....	29
3.2. Araştırmanın evreni ve örneklemi.....	29
3.3. Veri toplama araçları ve veri toplama süreçleri	30
3.4. Verilerin analizi.....	31
BÖLÜM IV	33
BULGULAR	33
4.1. OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri.....	33
4.2. Cinsiyetin OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi.....	34
4.3. Yaşın OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi	35
4.4. Görev Süresinin OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi	36
4.5. Çalışılan Kurum Türünün OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi ...	37
4.6. Eğitim Durumunun OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi	40
4.7. Kurumdaki Görev Türünün OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi .	44
BÖLÜM V	45
SONUÇ, TARTIşMA VE ÖNERİLER	45
5.1. Sonuç ve tartişma	45
5.2. Öneriler	48
5.2.1. MEB' e yönelik öneriler.....	48
5.2.2. Yöneticilere yönelik öneriler	48
5.2.3. Öğretmenlere yönelik öneriler	49
KAYNAKLAR.....	50
EKLER	55
ÖZGEÇMİş VE ESERLER LİSTESİ.....	59

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım	30
Tablo 2. Verilerin Normallik Testi Sonuçları.....	31
Tablo 3. Yönetici ve Öğretmenlerin OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşleri	33
Tablo 4. Cinsiyetin OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri	34
Tablo 5. Yaşın OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri	35
Tablo 6. Görev Süresinin OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri	36
Tablo 7. Çalışılan Kurum Türünün OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri	37
Tablo 8. Çalışılan Kurum Türünün OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin “Yönetimsel ve Kurumsal Gelişim” Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	38
Tablo 9. Çalışılan Kurum Türünün OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin “Adaptasyon Çalışmaları” Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	39
Tablo 10. Eğitim Durumunun OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri	40
Tablo 11. Eğitim Durumunun OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin “Akademik Çalışmaları Destekleyici Mekanizmalar” Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	41
Tablo 12. Eğitim Durumunun OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin “Mesleki Alanda Yenilikçi Uygulamalar” Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	42
Tablo 13. Eğitim Durumunun OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin “Motivasyon” Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	42

Tablo 14. Eğitim Durumunun OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin Tüm Ankette Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	43
Tablo 15. Kurumdaki Görev Türünün OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri	44



BÖLÜM I

GİRİŞ

Ülkemizde öğretmenlerde aranan nitelik ve yeterliliklerin belirlenmesi, MEB önderliğinde gerçekleştirilmektedir. Kanunen verilen bu görev MEB' e bağlı olarak hizmet vermekte olan Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün (ÖYGM) sorumluluğunda yürütülmektedir. Türkiye' de öğretmenlik meslek yeterliliklerinin belirlenmesi açısından atılımlar 1998 senesinde kendisini göstermiştir. Yükseköğretim Kurulunun ve Dünya Bankasının ortaklaşa çalışması ile öğretmenlerin yetiştirilme esasları ve yeterlilik tespit etütleri gerçekleştirilmiştir. MEB' de öğretmenlik meslek yeterliliklerinin belirlenmesi hususundaki atılımlar 1999 senesinde ortaya çıkmıştır. MEB ve birçok üniversitenin katılımcılarından meydana gelen çalışma grupları ihdas edilmiştir. Söz konusu çalışma grupları, yeterlilik tespit aşamasında diğer ülkelerin dokümanlarından, YÖK tarafından gerçekleştirilen çalışmalara ait belgelerden, MEB' ce yürütülen araştırmalardan elde edilen bulgular ışığında ve çeşitli paydaşlardan iletilen bilgilerden yola çıkarak “Öğretmen Yeterlilikleri” kılavuzunu ortaya koymuştur. Zaman içerisinde gelişen ve değişen şartlara uygun olarak, yeterliliklerin güncellenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaç doğrultusunda yapılan çalışmalar sonucunda uygulamaya konulan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri Belgesi 6 yeterlilik başlığı, yeterliliklere ait 31 alt yeterlilik başlığı ve 233 performans göstergesinden meydana gelmektedir. 2017 yılı itibari ile MEB tarafından ilgili tüm paydaşların katılımı sağlanarak ve görüşleri dikkate alınarak, ulusal ve uluslararası çalışmalar incelenerek, çeşitli çalıştaylar ve toplantılar düzenlenerek, “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri” alan bilgisi ve alan eğitimi alt başlıklarını da bünyesinde barındıran bütünsel bir çerçeveye oturtulmuştur. Bu kapsamda 3 yeterlilik alanı, bu yeterlilik alanlarına ait 11 alt yeterlilik ve 65 yeterlilik göstergesi oluşturulmuştur (MEB, 2017).

Ülke genelinde öğretmen yeterliliklerinin geliştirilmesi çalışmaları devam ederken, bölgesel anlamda da bir takım çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmaların temelinde yöneticilerin ve öğretmenlerin yeterliliklerinin geliştirilmesi sayesinde öğrencilerin akademik başarılarının yükseltilmesi hedeflenmektedir. Sakarya İlinde de son yıllarda öğrencilerin akademik başarı yönünden istenilen düzeyde olmadıkları gerek ortaöğretime

gerekse yükseköğretime geçiş sınav sonuçlarından görülmektedir. Sakarya İli 2013 yılı Yükseköğretime Geçiş Sınavı (YGS) sonuçlarına göre illerin başarı sıralamasında 54.sırada yer almıştır (ÖSYM, 2013). Bununla birlikte MEB tarafından resmi olarak 2013 yılında açıklanan, liseye girişte illerin başarı sıralamasında ise 41.sırada yer almıştır (WEB). Bu sonuçta birçok faktörün etkisi olduğu bilinmekle birlikte en önemli etmenlerden birisi de yöneticilerin ve öğretmenlerin sahip olmaları gereken yeterliliklere yeterince ulaşamadıklarıdır. Bu sebeplerden dolayı 2016-2017 eğitim-öğretim yılında öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerinin sağlanması ile birlikte akademik çalışmaların desteklenmesi, mesleğe yeni başlayacak öğretmen adaylarının daha donanımlı ve hazır bir şekilde eğitim-öğretim hizmetlerinde yer almalarını sağlamak amacıyla kısa adı “OYEG” olan “Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi” hayata geçirilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi devlet okullarında görevli yöneticileri ve öğretmenleri kapsayan projenin paydaşları İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesidir. Proje kapsamında eğitim programları, seminerler, danışmanlık hizmetleri ve çalıştaylar düzenlenmiştir.

Bu araştırmanın amacı, Sakarya İlinde uygulanmış olan “Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi” nin yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinden yararlanarak etkililiğinin tespit edilmesidir.

1.1. Problem durumu

OYEG Projesi, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerinin sağlanması ile birlikte akademik çalışmalarını destekleyici mekanizmalar geliştirmeyi, mesleğe yeni başlayacak öğretmen adaylarının daha donanımlı ve hazır bir şekilde eğitim öğretim hizmetlerinde yer almalarını sağlamayı amaçlamıştır. Bu sebeple OYEG Projesi’ne ait amaçların gerçekleştirme düzeyinin belirlenmesi bu çalışmanın problem durumu olarak ortaya konulmuştur.

1.2. Araştırmanın amacı ve önemi

Araştırmanın amacı, OYEG Projesi’ nin, öğretmenlerin ve yöneticilerin, kişisel gelişimlerine, akademik çalışmalarını destekleyici mekanizmalara katılımlarına, mesleki alanda yenilikçi uygulamaları takip etmelerine, yönetsel ve kurumsal gelişimlerine, mesleki adaptasyonlarına ve motivasyonlarına ilişkin görüşlerine etkisinin; cinsiyet, yaş,

görev süresi, çalışılan kurum türü, eğitim durumu ve kurumdaki görev türü değişkenleri açısından incelenmesidir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda Sakarya’ da görev yapmakta olan öğretmenlerin, yeterlilikler açısından farkındalık sahibi olması beklenmektedir. Bu araştırma alanında ilk olma özelliği gösteren OYEG Projesi’ nin etkililiğini incelemesi açısından da oldukça önemlidir. Öğretmen yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik ulusal ve bölgesel çalışmaların etkililik düzeyleri, yapılacak çalışmaların yaygınlaştırılması ve uygulanması açısından önemlidir. Bu anlamda Sakarya İlinde uygulanan OYEG Projesi’ nin etkililiği incelenerek ileride yapılması planlanan çalışmalara yol haritası olması ve ışık tutması hedeflenmiştir.

1.3. Problem cümlesi

Sakarya İlinde Milli Eğitim Bakanlığı’ na bağlı resmi devlet okullarında görev yapan yöneticilere ve öğretmenlere uygulanmış olan “Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi (OYEG)” nin etkililiğine ve “Kişisel gelişim için eğitimler”, “Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar”, “Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar”, “Yönetimsel ve kurumsal gelişim”, “Adaptasyon çalışmaları” ve “Motivasyon” alt boyutlarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri nedir?

1.4. Alt problemler

- OYEG Projesi’ nin etkililiğine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri nedir?
- OYEG Projesi’ nin etkililiğine ilişkin görüşler;
 - a) Cinsiyet
 - b) Yaş
 - c) Görev süresi
 - d) Çalışılan kurum türü
 - e) Eğitim durumu
 - f) Kurumdaki görev türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırma 2016-2017 öğretim döneminde Sakarya İlinde MEB’ e dahil resmi okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli, OYEG Projesine katılan yönetici ve öğretmenler ile sınırlıdır.

1.6. Varsayımlar

- OYEG Projesi' nin etkililiğine ait bulgular katılımcıların görüşlerine dayalı olarak ortaya çıkmaktadır.
- Araştırmanın katılımcıları, veri toplama aracındaki maddelere gerçeği yansıtacak şekilde cevap vermişlerdir.

1.7. Tanımlar

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

OYEG: Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi

ÖSYM: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

ÖYGM: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü

YGS: Yükseköğretime Geçiş Sınavı

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Burada öğretmen yeterliliği, dünya ile ülkemizde öğretmen yeterliliği üzerine yapılan çalışmalar ve OYEG Projesi ele alınmıştır. Literatürdeki ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Yeterlilik kavramı

Yeterlilik, çalışandan gerçekleştirmesi istenen görevleri, istenen ölçülerde ortaya koyması ve kendisine verilen görevi tamamlamak adına sahip olması gereken nitelikler şeklinde tanımlanmaktadır (Özer, Cömert, Demirtaş ve Üstüner, 2009). Yeterlilik kavramı, “çalışana önceden belirtilen görevi yerine getirebilme” şeklinde de tanımlanmıştır (Bursalıoğlu, 1975).

2.2. Öğretmen yeterliliği kavramı

Öğretmenlik, çok çeşitli bileşenleri olan, kendi içerisinde kendine özgü yeterlilikler gerektiren, akademik altyapı ve alan ile ilgili beceri isteyen uzmanlık alanıdır (Karaman, 2008). Tanımdan yola çıkılacak olursa öğretmenlik çeşitli alt boyutları içerisinde barındırması sebebiyle birçok bilgi ve beceriyi gerektiren bir meslektir. Bu bilgi ve beceri özel uzmanlık gerektirdiğinden dolayı öğretmenlik birtakım yeterlilikler isteyen bir ihtisas meslek olarak kabul görmüştür.

Öğretmenlerden mesleki, kişisel ve sosyal olarak pek çok rol ve görev beklenmektedir. Bu rollerin geçmişteki öneminin tartışmasız oluşu kadar günümüzde de öneminin süreceği ve gelecekte de önemini kaybetmeyeceği tahmin edilmektedir. Öğretmenlerden beklenen görev ve sorumluluklar aslen aynı olmakla beraber, birtakım detaylar ile süreç içerisinde meydana gelen durumlardan ötürü çeşitli görev değişiklikleri meydana gelebilmektedir. Eskiden kavramları doğrudan ileten, diğer bir tabirle dersleri anlatan insanlar şeklinde tabir edilen öğretmenlerden, çağın gereklerine uygun olarak öğrencilere rehberlik etmeleri, alınan kararlara katılmaları, gelecekteki durumların sonuçlarını tahmin etmeleri, toplumsal

süreçlerle ilgilenmeleri ve değerin korunması ile ilgili çabalara katılan bir tutumda olmaları beklenmektedir (McNeil, J.D. 1997' den aktaran Gelen ve Özer, 2008).

Toplumunu dizayn eden öğretmenlerin ülkenin ve zamanın gereksinimlerine yanıt verecek düzeyde yetişmiş olması beklenir. Ülkelerin gelişmeleri ve toplumların ilerlemeleri, nitelikli öğretmenlere sahip olunmasına bağlıdır (Göktaş ve Yetim, 2004). Öğretmenlerin taşıdığı nitelikler, öğrenme ve öğretme süreçlerinin niteliğini de büyük oranda etkilemektedir. Öğrencilere rehberlik ederek, geleceğin şekil almasında pay sahibi olan öğretmenler görevini hakkıyla ifa edebilmeleri adına birtakım yeterlilikleri elde etmelidirler (Kösterelioğlu, İ. ve Kösterelioğlu, M. A., 2008). Kavramsal olarak öğretmenlerin yeterlilikleri konusunda, “Mesleğin icrasında etkililiği ve verimliliği sağlamak adına elde edilmesi gereken nitelikler” tanımı yapılabilmektedir (MEB, 2017). Diğer bir deyişle görevlerini yerine getirirken öğretmenlerin sahip olmaları gereken donanımlar şeklinde ifade edilebilir.

2.3. Öğretmen yeterliliklerinin belirlenmesi

Öğretmenler eğitim-öğretim faaliyetlerinin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi gibi bütün süreçlerde çok önemli role sahiptir. Bunun yanı sıra öğrencilerin bütün ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak ve çeşitli ortam değişkenlerinin en iyi biçimde kullanılmasını organize etmek öğretmenlerin başlıca görevleri arasındadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde öğretmenler eğitim-öğretimin her aşamasında etkin bir şekilde görev yaparlar. Öğrencilerin öğrenmelerinin kalıcı izli olabilmesi için sosyal, kültürel, ekonomik, fiziksel ve psikolojik yönden tüm tedbirleri alırlar. Bunların gerçekleşmesi için gerekli bilgi, beceri ve tutumlarını gerek meslek öncesinde gerekse mesleklerini icra ederken sürekli olarak güncel tutmaları gerekir. Eğitim içerisinde gelişim ve değişimi barındıran dinamik bir süreç olduğundan, uygulanan programların, uygulamanın yapıldığı mekanların ve öğretmenlerin bu gelişime ve değişime uyum sağlaması gerekmektedir (Candeğer, 2015). Öğretmenlerin bütün bu becerileri etkin biçimde gösterebilmesi, öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimde elde ettikleri yeterliliklere bağlıdır (Gündoğdu, Aytaçlı, Aydoğan ve Yıldırım, 2015).

2.4. Dünya’ da öğretmen yeterlilikleri

Öğretmen yeterliliklerinin, eğitim ve öğretim açısından büyük önem arz ettiği, ülkelerin bu konuda göstermiş oldukları gayretten anlaşılmaktadır. Özellikle gelişmekte olan veya gelişmiş olarak kabul edilen ülkelerin çoğunda bu konuda ciddi çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Kanada’ da öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin beklenen düzeyde olması mesleğe girişin temel şartı olarak kabul edilmektedir. Her eyalet kendine göre belli başlı yeterlilikler oluşturarak öğretmenlik mesleğinin nasıl yapılması gerektiğini ortaya koymuştur. Bahsedilen yeterliliklere sahip olanlara sertifikalar verilerek görev yapmalarına imkan tanınır. Finlandiya’ da eğitimin örgütlenmesi ve yürütülmesi konusunda sorumluluk yerel yönetimlerdeki. Okullar bu anlamda özerk bir yapıya sahiptir. Görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki gelişimlerinden okul idareleri sorumlu durumdadır. Mesleğe başlayana kadarki süreçte birçok aşama ve eğitimlerden geçen Finlandiyalı öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleriyle ilgili bir sıkıntısı söz konusu değildir. Çin’ de öğretmenlerin mesleki ilerlemeleri ve hizmet içi eğitimleri şehirlerde belediyelerin ve üniversitelerin denetimindeki eğitim enstitüleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Çin’ de, öğretmenlerin nitelikli olarak yetiştirilmesi ve yeterliliklere maksimum düzeyde sahip olması konusunda son yıllarda önemli çalışmalar yapıldığı bilinmektedir. Uluslararası olarak gerçekleştirilen PISA sınavına 2009 yılında ilk defa katılan ve okuma, matematik ve fen alanlarında birinci olan Şangay bu başarısıyla Amerika’ yı ve Avrupa’ daki birçok ülkeyi geçerek büyük bir başarı elde etmiştir (Elçiçek ve Yaşar, 2016). Güney Kore’ de öğretmen eğitiminde sürekli kalite anlayışı benimsenmiş olmasından dolayı, öğretmen eğitiminde çok sayıda reform yapılmıştır. Güney-Kuzey Kore Savaşı sonrasında 1960’ lardan itibaren öğrenci sayısında ortaya çıkan büyük artış nedeniyle öğretmen ihtiyacı oluşmuştur. 1980’ lardan sonra ise eğitimde başarılı olmayı hedef olarak belirleyen eğitim politikaları ve eğitime standart getirme çabaları ile niteliksel yükseliş izlenmiştir (MOEHRD, 2012’ den aktaran Saracaloğlu ve Ceylan, 2016). Singapur’ da öğretmenler görev yaptıkları süre boyunca Eğitim Performansı Yönetim Sistemi tarafından devamlı takip edilip, içerisinde buldukları aşamalar tespit edilerek, olmaları gereken aşamalara gelmeleri için lazım olan mesleki eğitimler verilmektedir. İrlanda’ da eğitim merkezleri eğitim kurumlarını, eğitim gruplarını, öğretmenlerin kendi ihtiyaçlarını giderecek eğitimleri belirleyip gerçekleştirmeleri için sürekli olarak destekler ve geliştirir. Öğretmenler için bu mesleki eğitimlere katılmak mecburi olmamasına rağmen, kurslara katılımlar oldukça yüksek düzeydedir. Bununla birlikte Eğitim Bakanlığı 2014 yılından itibaren, Cosan ismini

verdiği, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik yeni bir uygulama hayata geçirmiş olup, bu uygulama ile konsültasyon, değerlendirme ve yaklaşımlarda farklılıklar hayata geçirmiştir. Amerika’ da görev yapmakta olan bir öğretmenden göstermesi istenilen performans; mesleki yeterliliklere, onların alt boyutlarına ve göstergelerine ulaşmalarını sağlayacak beceriler edinmesidir (Saracaloğlu ve Ceylan, 2016). İngiltere’ de görev yapmakta olan öğretmenler, beklenen yeterlilikleri elde etme açısından uygulanan gözden geçirme neticesinde beceriler bakımından alt düzeyden yüksek düzeye doğru beş kategoride sıralanmaktadır. Söz konusu her kategori için belirli yeterlilikler tespit edilmiştir. Bu yeterlilikler, yaşam boyu öğrenme anlayışına uygun olarak belirlenmiştir (Şişman, 2009). Avustralya’ da mesleki anlamda öğretmen yeterlilikleri; bilgi, pratik ve sadakat olarak 3 başlıkta toplanmış ve 7 yeterlilik belirlenmiştir. Bahsedilen yeterlilikler birbirleriyle ilintili olmasının yanı sıra, birbiriyle örtüşen özelliktedir (Yavuz, Özkaral ve Yıldız, 2015). Avrupa ülkelerinde öğretmen eğitimi ile ilgili olarak farklı uygulamalar bulunmasına karşın son yıllarda bu ülkelerde öğretmen eğitimi ile ilgili bazı ortak yeterlilikler belirlenmesi hususunda çalışmalar yapılmıştır. Öğretmen eğitimi konusunda hazırlanan “Yeşil Belge” raporu bunun örneklerinden biridir (Avrupa Toplulukları Komisyonu, 2007’ den aktaran Şişman, 2009).

2.5. Ülkemizde öğretmen yeterlilikleri alanındaki çalışmalar

Ülkemizde öğretmen yeterlilikleri alanındaki çalışmalar birbirini takip eden 4 temel süreçten oluşmaktadır.

2.5.1. YÖK/Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi, hizmet öncesi öğretmen eğitimi

1997 yılında gerçekleştirilen çalışmalarla ilköğretim öğretimi 8 yıl olarak belirlenmiş ve bunun sonucunda öğretmenlerin sayısı olarak yetersiz kalması durumu ortaya çıkmıştır. Bunların sonucu olarak YÖK ve MEB söz konusu talebe cevap vermek adına ortaklaşa çalışmışlardır. Eğitim fakültelerinde öğretmenlerin eğitim standartları ve akreditasyonu kapsamında oluşturulan, Türkiye’ de öğretmen yeterlilikleri açısından kullanılan ilk yeterlilikler listesi, 4 başlık, bu başlıklar altında sıralanmış alt başlıklar ve bunlara bağlı göstergelerle birlikte verilmiştir (YÖK, 1999).

2.5.2. Temel Eğitimi Destekleme Projesi

MEB 1739 sayılı kanunda tanımlanan görevi yerine getirmek için birtakım yeterlilikler belirlemiştir. Bununla ilişkili olarak Temel Eğitimi Destekleme Projesi (TEDP) kapsamında 2002 yılında öğretmen yeterlilikleri konusu projelendirilmiştir (Yurdugül, Erdem ve Seferoğlu, 2010). TEDP 5 bölümden oluşturulmuştur. “Öğretmenlerin Eğitimi” bölümünün sorumluluğu ÖYGM tarafından yerine getirilmiştir. ÖYGM koordinesinde çeşitli seminerler, çalıştaylar ve konferanslar düzenlenmiştir. Öğretmen yeterliliği üzerinde araştırmalar yapmış ülkelerin çalışmaları incelenmiştir. Çeşitli paydaşların görüşleri alınarak mevcut durum araştırması yapılmıştır. İllerden gelen paydaş raporları doğrultusunda ulusal rapor düzenlenmiştir. Bütün bu çalışmaların sonucunda yeterlilikler, 6 yeterlilik alanı, bunlara bağlı 31 alt yeterlilik alanı ve 233 performans göstergesinden oluşturulmuştur (TEDP, 2006).

2.5.3. Öğretmen Strateji Belgesi 2017 – 2023

Öğretmen Strateji Belgesi, MEB’ ce toplumun farklı katmanlarından temsilcilerin bir araya gelmesi ile gerçekleştirilmiş çalıştaylar neticesinde ortaya konmuştur. Öğretmenlerin yetiştirilmesi, ilerlemeleri ve işe seçilme durumlarıyla ilintili olmak üzere “öğretmenlik mesleğine dönük hizmet öncesi mesleki eğitim, mesleğe aday öğretmenlerin seçilmesi ve göreve başlamaları, aday öğretmenlik süreci ve işe adaptasyon, kariyer planlama ve başarının ödüllendirilmesi, meslek statüsü ve devamlı mesleki ilerleme” şeklinde 6 ana başlık tespit edilmiş; başlıklarla ilintili amaç ifadeleri ve amaç ifadelerini somutlaştırmaya dönük hedefler konu edilmiştir (Öğretmen Strateji Belgesi, 2017).

Öğretmen Strateji Belgesinde öğretmen yeterliliği ile ilgili olan eylemler seçilmiş ve aşağıda sıralanmıştır.

- Öğretmenlik uygulamalarının sertifika sahibi öğretmenler ile yürütülmesi.
- Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlar için standartların geliştirilmesi.
- Öğretmenlik mesleğine giriş aşamasında birçok bilgi kaynağı kullanacak sistemlerinin geliştirilmesi.
- Öğretmenlik mesleğine başlayabilmek için yapılacak sınavda taban puanı elde etmiş olmak koşulunun sağlanması.
- Öğretmen Yeterlilikleri’ nin ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi.

- Tüm öğretmenlere uygulanmak üzere mecburi başarıım ölçme sisteminin geliştirilmesi.
- Tüm öğretmenlere yönelik 4 sene arayla yeterlilik sınavının yapılması.
- Öğretmen Akademilerinin kurulması.
- Öğretmen adaylarının yetiştirilmesi sürecinde gerekli güncellemelerin yapılması.
- Öğretmenlerin meslek ile ilgili ilerleme etkinliklerinde görevli eğitimcilerin yeterliliklerinin tespit edilmesi.
- Öğretmenlerin meslek ile ilgili ilerleme etkinliklerinde görevli eğitimcilerin eğitimlerine dönük faaliyetlerin planlanması.
- Öğretmenlerin bilimsel ve akademik faaliyetlere katılımlarının sağlanması.
- Öğretmenler açısından Uluslararası etkinliklere dahil olmanın cazip hale getirilmesi.

2.5.4. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri – 2017

Zamanla öğretmenlik mesleği açısından dünyadaki ve ülkemizdeki birtakım değişimlere ve gelişimlere paralel olacak şekilde yeterliliklerin gözden geçirilmesi konusu gündeme gelmiştir. Gözden geçirme sürecinde ilgili birçok kurumun ve kişinin bilgilerine başvurularak işbirliği yapılmıştır. Yabancı devletlerin ve uluslararası ölçekte çalışan kurumların öğretmen yeterlilikleri ile ilgili ortaya koydukları dokümanlar irdelenmiş, çeşitli çalıştaylar gündeme gelmiş ve öğretmenlerin yeterliliklerine dönük büyük çapta güncelleme söz konusu olmuştur. Yeterliliklerin güncellemesi aşamasında öğretmenlik alanlarına dönük ayrı ayrı yeterlilikler tespit etmenin aksine, eldeki genel yeterliliklere içerik bilgisi ile alanın eğitim bilgileri dahil edilmiş, bu sayede öğretmenlerin görev yaptıkları alanlarla alakalı yeterlilikleri içine alacak kapsamlı bir belge ortaya konulmuştur. Bu çerçevede güncellenmiş olan yeterlilikler; mesleki bilgi, beceri ile tutum ve değerler olarak kendi aralarında ilintili, biri diğerini bütünleyen 3 ana yeterlilik başlığı ve bu başlıklar altında bulunan 11 alt yeterlilik ile yeterliliklere dönük 65 gösterge ifadesinden oluşmuştur (MEB, 2017).

2.5.5. Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi (OYEG)

OYEG Projesi, “Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerinin sağlanması ile birlikte akademik çalışmalarını destekleyici mekanizmalar geliştirmektir. Mesleğe yeni başlayacak

öğretmen adaylarının daha donanımlı ve hazır bir şekilde eğitim öğretim hizmetlerinde yer almalarını sağlamaktır” olarak ifade edilmiştir. Projenin amacı aşağıda ifade edilen hedeflerin gerçekleştirilmesidir.

- Öğretmenlerin kişisel gelişimleri için nitelikli eğitimlere katılımlarının sağlanması,
- Öğretmenlerin mesleki alanda yenilikçi uygulamalara ilişkin güncel bilgilere sahip olmalarının sağlanması,
- Öğretmenlerin yönetsel ve kurumsal becerilerinin gelişimine katkı sağlanması,
- Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde adaptasyon sürecinin hızlanması ve temel bilgileri kazanmalarının sağlanması,
- Öğretmenlerin akademik çalışmalarına destek vererek sertifikasyon programları ile lisansüstü programlara kaydolmalarının teşvik edilmesi,
- Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının artırılmasının sağlanmasıdır.

Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okulları kapsayan projede SAÜ Hendek Eğitim Fakültesi ve Sakarya İl MEM proje paydaşları olarak yer almışlardır. Projenin hedef kitlesi Sakarya’ da resmi okullarda görevli kadrolu tüm idareciler, öğretmenler ve aday öğretmenler olarak belirlenmiştir. Proje kapsamında eğitim programları, seminerler, danışmanlık hizmetleri ve çalıştaylar düzenlenmiştir.

Projede lisansüstü programlar ile eğitim yönetimi alanlarında danışmanlık hizmeti verilmiştir. Projenin pilot uygulaması olarak belirtilen Eğitim Programlarının tamamından 20-30 Haziran 2016 tarihinde Hendek ilçesi öğretmenlerine yönelik olarak hizmet içi eğitim gerçekleştirilmiştir. 53’ü kıdemli, 19’u aday öğretmen olmak üzere toplam 72 öğretmen 28 ders saati eğitim almışlardır. Seminer ve Danışmanlık Hizmetleri başlıklarında belirtilen konular bu dönemde gerçekleştirilmemiştir. Projenin uygulaması ise 2016 – 2017 eğitim – öğretim döneminde il genelindeki resmi okulların tamamında görevli kadrolu öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir.

Proje sonunda beklenen doğrudan ve/veya dolaylı sonuçlar;

- Öğretmenlerin mesleki gelişmelerinin sağlanması,
- Öğretmenlerin kişisel gelişmelerinin sağlanması,

- Öğretmenlerin bilgi ve tecrübelerini sınıf ve okul ortamlarına aktarmaları ve uygulamalar yapmalarının sağlanması,
- Okul/Kurum kültürünün oluşmasına katkı sağlaması,
- Öğrenci ve velilerin yenilikçi uygulamaların yaygınlaşması ile memnuniyetlerinin artması,
- Bölgenin eğitim kalitesinin artmasına, akademik başarı grafiğinin yükselmesine vesile olması şeklindedir.

2.6. İlgili araştırmalar

Ülkemizde ve yurtdışında öğretmen yeterliliklerinin yönetici ve öğretmenler açısından incelenmesine yönelik birçok çalışma yapıldığı görülmektedir.

2.6.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar

Akpınar, Turan ve Tekataş (2004) araştırmalarında, eğitim fakültesinde okuyan sınıf öğretmeni adaylarının görüşlerinden yola çıkarak, okullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin yeterliliklere bakış açılarını incelemiştir. Verilerden elde edilen bulgulara göre, öğretmen adayı öğrenciler, görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerini yeterlilikler anlamında donanımlı olarak ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, öğretmen adayı öğrenciler görev yapan sınıf öğretmenlerini, ders materyalinin geliştirilmesi ve kullanılması, alana özgü bilgilere sahip olunma gibi nitelikler açısından orta düzeyde yeterli olduklarını söylemişlerdir.

Seferoğlu (2004) çalışmasında, öğretmen adaylarının MEB' in öğretmenlerde aradıkları yeterlilikleri hangi düzeyde elde ettiklerini tespit etmeyi ve bununla alakalı olarak gerekli birimlere dönüş yapmayı hedeflemiştir. Araştırma bulguları, öğretmen adaylarının yeterlilikler açısından kendilerini büyük oranda pozitif yönde tanımladıklarını göstermiştir. Öğretmen adaylarının kendilerini değerlendirmelerinde cinsiyetleri, mezun oldukları okul çeşidi ve okullarındaki akademik başarıları açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Ekici (2006) araştırmasında, meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin yeterliliklerini çeşitli değişkenler bakımından incelemiştir. Araştırmanın neticesinde,

meslek lisesi öğretmenlerinin sahip oldukları öz yeterliliklerinin cinsiyet ve branş değişkenlerine bağlı olarak değiştiği, görev sürelerine göre ise değişmediğini belirlemiştir.

Gençtürk (2008) araştırmasında, ilkokullarda görevli öğretmenlerin mesleğe dönük öz yeterlilik düzeyleri ile mesleki tatminlerini farklı değişkenler bakımından incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulguları ise öğretmen öz yeterlilik düzeylerinde cinsiyetlerinin, bitirdikleri okulların, lisansüstü öğrenim görmelerinin etkisi bulunamamışken; görev süresi, alan ve çalışılan okul açısından kayda değer bir değişikliğin olduğu ortaya konulmuştur.

Köksal (2008) çalışmasında, öğretmen mesleğinin genel yeterlilikleri konusunda öğretmenlerin, okul müdürlerinin ve Bakanlık yetkililerinin görüşlerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmaya dahil ettiği kişilerin tümünden sağlamış olduğu bilgilere bağlı olarak; yürütülen faaliyetlerin görev yapmakta olan öğretmene, okullara, MEB' e ve eğitimin kalitesinin yükselmesine dönük pozitif etki sunduğu, faaliyetlerin ülke çapında yayılması gerektiği tavsiye edilmiştir.

Özer ve Gelen (2008) araştırmalarında, öğretmenler ile öğretmen adaylarının, öğretmen yeterliklerini ne ölçüde elde ettikleri, onların görüşlerine başvurarak tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmanın neticesinde öğretmen adaylarının öğretmen yeterlilikleri açısından, görev yapmakta olan öğretmenlere nazaran büyük ölçüde yeterli oldukları algısına sahip oldukları bilgisine ulaşılmıştır.

Karacaoğlu (2008) araştırmasında, görevli öğretmenlerin yeterliliklerinin çeşitli değişkenlere göre nasıl değiştiğini araştırmıştır. Mesleki bilgi ve kişisel gelişim bakımından öğretmenlerin kendilerini epey yeterli buldukları tespit edilmiştir. Hizmet içi faaliyetlere katılan öğretmenlerin yeterlilik düzeylerinin daha yüksek bulunduğu, alanlar bakımından ise öğretmenlerin düşüncelerinde farklılık bulunmadığı tespit etmiştir.

Yılmaz ve Bökeoğlu (2008) yapmış oldukları araştırmada, öğretmenlerin sahip oldukları yeterlilik düzeylerini tespit etmeyi hedeflemişlerdir. Araştırma bulguları, mesleki yeterliliği açısından katılımcıların yüksek algı düzeyine sahip oldukları, kişisel yeterlilik açısından ise düşük algı düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Mesleki yeterlilik algıları açısından öğretmenlerin cinsiyetlerinin, alanlarının, mezun oldukları okulların, görev sürelerinin ve yaşlarının farklılık yaratmadığı, kişisel yeterlilik algıları açısından ise öğretmenlerin cinsiyetlerinin, alanlarının, görev sürelerinin ve yaşlarının farklılık yaratmadığı, mezun oldukları okulların ise farklılık yarattığı görülmüştür.

Çapri ve Çelikkaleli (2008) çalışmalarında, eğitim fakültesinde okuyan öğrencilerin öğretmenlik mesleğine bakış açılarını ve öğretmen yeterliliklerine sahip oluş algılarını cinsiyetleri ve okudukları programlar bakımından irdelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik algılarında cinsiyetleri bakımından farklılık bulunurken, okudukları bölüm açısından farklılık tespit edilememiştir. Öğrencilerin öğretmenlik mesleği yeterlilik algıları açısından, cinsiyetleri ve okudukları bölümler bağlamında farklılık bulunmuştur. Bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

Numanoğlu ve Bayır (2009) çalışmalarında, son sınıf öğrencilerinin öğretmenlik yeterlilik algılarının düzeyini tespit etmeyi hedeflemişlerdir. Araştırma neticesinde, öğrencilere değer verilmesi yeterliliğinin kazanılmanın üst düzeyde bulunduğu tespit edilmiştir.

Taşar (2012) araştırmasında; öğretmenlik meslek yeterliliklerine sahip olunma düzeyini araştırmıştır. Araştırmanın neticesinde, katılımcıların öğretmen yeterlilikleri açısından kendilerini iyi düzeyde gördükleri tespit edilmiştir. Öğretmen yeterlilik düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetleri ve mesleki sürekli eğitimleri bakımından farklılık göstermediği; alan, görev süresi ve bitirdikleri okul bakımından ise farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Atmaca (2017) araştırmasında öğretmenlerin yeterlilikler konusundaki algı düzeylerinin hangi düzeyde olduğunu tespit etmeyi hedeflemiştir. Araştırmaya katılanlar öğretmenlerin eğitimine yönelik öneriler sunmuştur. Çalışmada, öğretmenlerin görev öncesinde ve görev esnasındaki eğitimlere uygulama ağırlıklı olarak katılmaları önerisi de bulunmaktadır.

Aslan ve Kalkan (2018) yaptıkları çalışmada ortaokul ve lise öğretmenlerinin öz yeterlilik algılarının belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın bulguları, katılımcı öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının yüksek düzeyde bulunduğunu ortaya koymuştur. Katılımcıların öz yeterlilik algılarının cinsiyetleri ve alanları açısından farklılık oluşturmadığı; görev süresi, çalışılan okul türü ve bitirilen okul bakımından ise farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

2.6.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar

Nazri ve Barrick (1990) araştırmalarında, öğretmenlerin yeterlilikler açısından hangi düzeyde olduklarını karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Araştırma neticesinde, formasyona sahip öğretmenler üst düzeyde yeterliliğe sahip iken, formasyona sahip olmayanların daha düşük yeterliliğe sahip oldukları anlaşılmıştır. Çeşitli değişkenlere göre öğretmenlerin aralarında öğretmen yeterlilikleri bakımından farklılık bulunmamıştır.

Campbell (1996) araştırmasında, iki ülkenin öğretmenlik mesleği yeterliliklerini çalışma süresi ve mezun olunan okul türüne göre irdelemiştir. Çalışmanın neticesinde, iki ülke öğretmenlerinin karşılaştırılmasında anlam ifade eden bir farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Öğretmenlerin yeterlilikleri açısından yaşlarının ve çalışma sürelerinin anlam ifade eden bir farklılık gösterdiğini belirlemiştir.

Evans (1998) “Henrico Bölgesinde Devlet Okullarında Çalışan Lisanslı Personele Yönelik Okul Mesleki Gelişim Planına İlişkin Öğretmenlerin Tutumları” isimli çalışmasında dört farklı seçenekli (yapılandırılmış gelişim, bireysel gelişim, meslektaşlarla ortaklık ve akran gelişimi) Henrico Bölgesi Mesleki Gelişim Planına ilişkin öğretmenlerin görüş farklılıklarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada öğretmenlerin, sürekli mesleki gelişim fırsatlarına göre, yapılandırılmış gelişim ve meslektaşlarla ortaklık mesleki gelişim etkinliklerinden büyük ölçüde daha fazla memnuniyet duydukları ortaya çıkmıştır. Genel olarak seçtikleri mesleki gelişim türüne bakılmaksızın, ilköğretim öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre mesleki gelişim etkinliklerinden daha fazla memnuniyet duydukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ruberto (2003) ABD’ de yaptığı “Kıdemli Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Araştırılması” isimli doktora çalışmasında, öğretmenlerin genel anlamda mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin olumlu bir tutum içerisinde oldukları, genellikle katıldıkları mesleki gelişim çalışmalarının yararlı, ilgili, konuyla alakalı ve problemlere çözüm sağlayacak nitelikte öğretimsel beceriler kazandırması durumunda, mesleki gelişime yönelik olumlu bir tutuma sahip olduklarını ve öğretim becerilerinin sürdürülüp, korunması için bu etkinliklerin gerekli olduğuna yönelik görüşlerin ağır bastığı aktarılmıştır.

Price (2008) “Öğretmen-Öğrenci İlişkileri ve Mesleki Gelişimin Okul İklimine Etkisine Yönelik Öğretmen Algıları” adlı doktora çalışmasında sınıf yönetimini geliştirmeye yönelik mesleki gelişim çalışmalarıyla, öğretmen öğrenci arasında nasıl bir ilişki olduğunu, mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenlerin okul iklimi ve öğrenci-öğretmen ilişkisi üzerine algılarını ne derece etkilediğini ve sınıf yönetimini geliştirmeye yönelik mesleki gelişim çalışmalarının, öğretmenlerin kullandıkları sınıf yönetimi yöntemlerini ne derecede etkilediğini bulmayı amaçlamıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre öğretmenler mesleki gelişim aktivitelerinin olumlu öğretmen-öğrenci ilişkilerini artırmada başarılı olduğuna inanmaktadırlar. Mesleki gelişim aktivitelerine katılan öğretmenler olumlu öğretmen-öğrenci ilişkisi geliştirmek için daha fazla çaba harcamaktadırlar. Ayrıca

öğretmenler mesleki gelişim aktivitelerinin ister yeni stratejiler sunsun, ister kullanmakta oldukları stratejileri geliştirmeye yönelik olsun, sınıf yönetimini geliştirmede yararlı olduklarını düşünmektedirler.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırma modeli, evreni, örnekleme, kullanılan veri toplama araçları ve toplama süreçleri, sayısal analize ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın modeli

OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin, “Kişisel gelişim için eğitimler”, “Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar”, “Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar”, “Yönetimsel ve kurumsal gelişim”, “Adaptasyon çalışmaları” ve “Motivasyon” alt boyutlarında cinsiyet, yaş, görev süresi, çalışılan kurum türü, eğitim durumu ve kurumdaki görev türü değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın modeli basit tarama türündedir. Tarama modelindeki çalışmalar, evren büyüklüğünün fazla olduğu durumlarda, yargı oluşturmak maksadıyla, evrenin tamamı veya ondan alınacak bir örneklem üstünde gerçekleştirilen araştırmalardır (Karasar, 2006).

3.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırma evreni, 2016 – 2017 öğretim döneminde Sakarya İli içindeki resmi okul öncesi okullar, ilkokullar, ortaokullar ve liselerde görev yapmakta olan yaklaşık 11000 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmanın evrenini temsil eden örneklem büyüklüğü ise yaklaşık olarak 370 kişidir (Balcı, 2005). Katılımcıların seçilmesini kolaylaştırması ve evreni güçlü bir şekilde temsil etmesi gibi faydalarından dolayı çalışmanın örnekleme seçkisiz olarak tespit edilmiştir. Katılımcılara, kaybolması ya da eksik doldurulması ihtimaline karşın 440 form dağıtılmış olup bunlardan 417 tanesi geri dönmüştür. Örneklem büyüklüğünün artması gerçeğe daha yakın sonuçlar sağlayacağından dolayı, geriye dönen bütün formlar analiz için kullanılmıştır. Araştırmada yer alan katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin sonuçlar Tablo 1' de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	260	62,4
	Erkek	157	37,6
Yaş	20-30 yaş	65	15,6
	31-40 yaş	187	44,8
	41-50 yaş	143	34,3
	51-60 yaş	22	5,3
Görev Süresi	1-10 yıl	142	34,1
	11-20 yıl	201	48,2
	21-30 yıl	68	16,3
	31-40 yıl	6	1,4
Çalışılan Okul Türü	Okul Öncesi	27	6,5
	İlkokul	75	18,0
	Ortaokul	226	54,2
	Lise	89	21,3
Eğitim Durumu	Yüksekokul	27	6,5
	Lisans	307	73,6
	Yüksek Lisans	81	19,4
	Doktora	2	0,5
Kurumdaki Görevi	Yönetici	54	12,9
	Öğretmen	363	87,1

Araştırmaya katılan bireylerin %37,6' sı erkek ve %62,4' ü kadındır. %15,6' sı 20-30, %44,8' i 31-40, %34,3' ü 41-50 ve %5,3' ü de 51-60 yaş aralığındadır. Katılımcıların %34,1' i 1-10, %48,2' si 11-20, %16,3' ü 21-30, %1,4' ü de 31-40 yıl aralığında mesleki görev süresine sahiptir. Katılımcıların %6,5' i okulöncesi, %18' i ilkokul, %54,2' si ortaokul ve %21,3' ü de lise türündeki kurumlarda görevlidir. Araştırmaya katılanların %6,5' i yüksekokul, %73,6' sı lisans, %19,4' ü yüksek lisans ve %0,5' i doktora mezunudur. Katılımcıların %12,9' u yönetici ve %87,1' i de öğretmen olarak görev yapmaktadır.

3.3. Veri toplama araçları ve veri toplama süreçleri

OYEG Projesi' nin yönergesinde bulunan amaç ve bu amaca yönelik hedeflerin ölçülmesi için 5' li Likert tipinde taslak anket hazırlanmıştır. 54 maddeden oluşan taslak anket için

uzman görüşüne başvurulmuş ve uygun olmadığı düşünülen 13 madde anketten çıkarılmıştır. Geriye kalan 41 maddenin, projenin hedeflerini ölçme açısından geçerli olduğu uzman görüşünden anlaşılmış, “Kişisel gelişim için eğitimler”, “Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar”, “Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar”, “Yönetimsel ve kurumsal gelişim”, “Adaptasyon Çalışmaları” ve “Motivasyon” alt başlıklarından oluşan ölçme aracı tamamlanmıştır. Oluşturulan anketin Cronbach Alpha katsayısı bilgisayarda istatistik programında 0,98 olarak bulunmuştur. Bulunan Cronbach Alpha katsayısı oldukça yüksek olduğundan, anketin güvenilir olduğu anlaşılmıştır. Hazırlanan ölçme aracı gerekli izinler alındıktan sonra çoğaltılmış, Sakarya İline bağlı ilçelerdeki okullar ziyaret edilerek bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından dağıtılan yaklaşık 440 ölçme aracı uygulanmış olup, 417 tanesi toplanmıştır. Toplanan ölçme araçlarının tamamı analiz için değerlendirmeye alınmıştır.

3.4. Verilerin analizi

Toplanan formlarda yer alan verilerdeki bilgiler bilgisayarda istatistik programına sayısal olarak yüklenerek analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik durumları üzerindeki çözümlerde yüzde (%) ve frekans (f) türündeki betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Verilerin sayısal olarak analizinde Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri kullanılmış ve bulgular literatürde konu ile ilgili yapılan araştırmaların da ışığında çok yönlü karşılaştırılması yapılarak yorumlanmıştır. Yönetici ve öğretmen görüşlerinin düzeylerine ilişkin alt problemlerin çözümü için elde edilen Normallik testi sonuçları Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2.

Verilerin Normallik Testi Sonuçları

		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
Cinsiyete Göre	Kadın	,079	260	,001	,957	260	,000
	Erkek	,066	157	,093*	,975	157	,006
Yaşa Göre	20-30 yaş	,105	65	,074*	,955	65	,020
	31-40 yaş	,078	187	,008	,962	187	,000
	41-50 yaş	,059	143	,200*	,973	143	,006
	51-60 yaş	,112	22	,200*	,968	22	,660

		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
Görev Süresine Göre	1-10 yıl	,060	142	,200*	,967	142	,002
	11-20 yıl	,076	201	,006	,960	201	,000
	21-30 yıl	,071	68	,200*	,975	68	,177
	31-40 yıl	,249	6	,200*	,842	6	,136
Eğitim Durumuna Göre	Yüksek Okul	,186	27	,018	,930	27	,070
	Lisans	,079	307	,000	,960	307	,000
	Y. Lisans	,060	81	,200*	,981	81	,266
	Doktora	,260	2	.			
Çalışılan Kurum Türüne Göre	Okul Öncesi	,227	27	,001	,898	27	,012
	İlkokul	,090	75	,200*	,959	75	,016
	Ortaokul	,078	226	,002	,960	226	,000
	Lise	,083	89	,178*	,972	89	,050
Kurumdaki Görev Türüne Göre	Okul Yöneticisi	,104	54	,200*	,964	54	,100
	Öğretmen	,069	363	,000	,965	363	,000

*p>.05

Tablo 2 incelendiğinde verilerin kadın adaylar için normal dağılıma sahip olmadığı ($p<.05$) gözükmektedir. Yaş değişkenine göre bakıldığında 20-30, 41-50 ve 51-60 yaş gruplarında normal dağılım olduğu ($p>.05$), 31-40 yaş grubunda ise normal dağılım olmadığı ($p<.05$) görülmektedir. Görev süresi değişkenine bakıldığında 1-10, 21-30 ve 31-40 yıl gruplarında normal dağılımın sağlandığı ($p>.05$), 11-20 yıl grubunda ise normal dağılımın sağlanamadığı ($p<.05$) görülmektedir. Eğitim durumu değişkenine göre sadece yüksek lisans yapan yönetici ve öğretmenlere ait verilerin normal dağıldığı ($p>.05$), diğerlerinde ise normalliğin sağlanamadığı anlaşılmaktadır. Çalışılan kurum türü değişkenine göre ilkokul ve lisede görev yapan yönetici ve öğretmenler için normal dağılımın sağlandığı ($p>.05$), diğer gruplar için normalliğin olmadığı ($p<.05$) görülmektedir. Kurumdaki görev türü değişkenine göre ise yöneticilere ait verilerin normal dağıldığı ($p>.05$), öğretmenlere ait verilerin ise normal dağılmadığı ($p<.05$) görülmektedir. Tüm gruplara ait veriler normal dağılım sağlamadığı için verilerin analizinde Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verileri sayısal olarak analiz edilerek elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

4.1. OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri

Yönetici ve öğretmenlerin OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşleri Tablo 3' te gösterilmiştir.

Tablo 3.

Yönetici ve Öğretmenlerin OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşleri

	N	\bar{X}	Ss	V
Kişisel gelişim için eğitimler	417	2,68	1,06	39,55
Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar	417	2,45	1,08	44,08
Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar	417	2,34	,98	41,88
Yönetimsel ve kurumsal gelişim	417	2,77	1,08	38,98
Adaptasyon çalışmaları	417	2,84	1,07	37,67
Motivasyon	417	2,83	1,25	44,16
Tüm anket	417	2,65	,96	36,22

Tablo 3' ten görüleceği gibi, yönetici ve öğretmenlerin, OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüş düzeylerinin aritmetik ortalaması $\bar{X}=2,65$ ve standart sapması ise $Ss= .96$ olarak belirlenmiştir. Tablo incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin görüş düzeylerinde en düşük ortalamanın “*Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar*” ($\bar{X}=2,34$) boyutunda olduğu görülürken en yüksek ortalamaya sahip boyutun ise “*Adaptasyon çalışmaları*” ($\bar{X}=2,84$) boyutu olduğu görülmektedir. Bağlı değişim katsayıları (V) incelendiğinde tüm ankette ve

tüm alt boyutlarda yönetici ve öğretmenlerin OYEG Projesi' ne ilişkin görüşleri benzerlik göstermemektedir.

4.2. Cinsiyetin OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi

Cinsiyetin OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etki değerleri Tablo 4' te gösterilmektedir.

Tablo 4.

Cinsiyetin OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kişisel gelişim için eğitimler	Kadın	260	196,83	51176,50	17245,5	,00*
	Erkek	157	229,15	35976,50		
Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar	Kadın	260	193,09	50204,50	16274,5	,00*
	Erkek	157	235,34	36948,50		
Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar	Kadın	260	200,97	52252,00	18322,0	,07
	Erkek	157	222,30	34901,00		
Yönetimsel ve kurumsal gelişim	Kadın	260	200,19	52048,50	18118,5	,05
	Erkek	157	223,60	35104,50		
Adaptasyon çalışmaları	Kadın	260	199,75	51935,00	18005,0	,04*
	Erkek	157	224,32	35218,00		
Motivasyon	Kadın	260	200,16	52042,00	18112,0	,05
	Erkek	157	223,64	35111,00		
Tüm anket	Kadın	260	197,20	51272,00	17342,0	,01*
	Erkek	157	228,54	35881,00		

*p<.05

Cinsiyetin OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisini incelemek için aritmetik ortalamalar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere, örneklemin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Mann-Whitney U testi uygulanmış ve

sonuç olarak; Tablo 4' te görüleceği gibi yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşleri tüm ankette cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [U= 17342 p<.05]. Tablo incelendiğinde "Kişisel gelişim için eğitimler", "Akademik çalışmalarını destekleyici mekanizmalar" ve "Adaptasyon çalışmaları" alt boyutlarında erkekler lehine farklılık anlamlı bulunurken diğerlerindeki farklılık anlamlı bulunmamıştır.

4.3. Yaşın OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi

Yaşın OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etki değerleri Tablo 5' te gösterilmiştir.

Tablo 5.

Yaşın OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri

	Yaş	N	\bar{X} Sıra	Kruskal-Wallis Testi Sonucu		
				χ^2	Sd	p
Kişisel gelişim için eğitimler	20-30 yaş	65	206,62	4,43	3	,21
	31-40 yaş	187	203,67			
	41-50 yaş	143	209,12			
	51-60 yaş	22	260,57			
Akademik çalışmalarını destekleyici mekanizmalar	20-30 yaş	65	220,07	7,47	3	,06
	31-40 yaş	187	197,79			
	41-50 yaş	143	209,56			
	51-60 yaş	22	267,91			
Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar	20-30 yaş	65	221,93	3,22	3	,35
	31-40 yaş	187	205,44			
	41-50 yaş	143	202,39			
	51-60 yaş	22	244,05			
Yönetimsel ve kurumsal gelişim	20-30 yaş	65	223,43	3,54	3	,32
	31-40 yaş	187	200,61			
	41-50 yaş	143	208,27			
	51-60 yaş	22	242,41			
Adaptasyon çalışmaları	20-30 yaş	65	211,98	3,95	3	,26
	31-40 yaş	187	198,63			
	41-50 yaş	143	215,48			
	51-60 yaş	22	246,15			
Motivasyon	20-30 yaş	65	215,48	6,89	3	,08
	31-40 yaş	187	194,96			
	41-50 yaş	143	217,15			
	51-60 yaş	22	256,18			

Tüm anket	20-30 yaş	65	215,62	5,54	3	,14
	31-40 yaş	187	199,39			
	41-50 yaş	143	210,52			
	51-60 yaş	22	261,25			

Yaşın OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisini incelemek için aritmetik ortalamalar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere, örneklemin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Kruskal-Wallis testine başvurulmuştur. Tablo 5' e göre gruplar açısından tüm ankette ve alt boyutlarda sıralama ortalamaları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=5,54$; $p>.05$).

4.4. Görev Süresinin OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi

Görev süresinin OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etki değerleri Tablo 6' da gösterilmiştir.

Tablo 6.

Görev Süresinin OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri

	Görev Süresi	N	\bar{X} Sıra	Kruskal-Wallis Test Sonuçları		
				χ^2	Sd	p
Kişisel gelişim için eğitimler	1-10 yıl	142	205,11	7,79	3	,06
	11-20 yıl	201	203,26			
	21-30 yıl	68	223,26			
	31-40 yıl	6	331,67			
Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar	1-10 yıl	142	203,87	2,44	3	,49
	11-20 yıl	201	207,56			
	21-30 yıl	68	218,24			
	31-40 yıl	6	273,92			
Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar	1-10 yıl	142	210,75	2,47	3	,48
	11-20 yıl	201	204,04			
	21-30 yıl	68	213,92			
	31-40 yıl	6	278,08			
Yönetimsel ve kurumsal gelişim	1-10 yıl	142	207,46	4,49	3	,21
	11-20 yıl	201	204,97			
	21-30 yıl	68	215,40			
	31-40 yıl	6	307,83			
Adaptasyon çalışmaları	1-10 yıl	142	201,85	5,89	3	,12
	11-20 yıl	201	203,90			
	21-30 yıl	68	232,15			
	31-40 yıl	6	286,75			

Motivasyon	1-10 yıl	142	200,99	4,08	3	,25
	11-20 yıl	201	208,32			
	21-30 yıl	68	220,54			
	31-40 yıl	6	290,42			
Tüm anket	1-10 yıl	142	203,55	5,68	3	,13
	11-20 yıl	201	205,05			
	21-30 yıl	68	223,09			
	31-40 yıl	6	310,42			

Görev süresinin OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisini incelemek için aritmetik ortalamalar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere, örneklemin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Kruskal-Wallis testine başvurulmuştur. Tablo 6' ya göre gruplar açısından tüm ankette ve alt boyutlarda sıralama ortalamaları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=5,68$; $p>.05$).

4.5. Çalışılan Kurum Türünün OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi

Çalışılan kurum türünün OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etki değerleri Tablo 7' de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Çalışılan Kurum Türünün OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri

	Okul Türü	N	\bar{X} Sıra	Kruskal-Wallis Test Sonuçları		
				χ^2	Sd	p
Kişisel gelişim için eğitimler	Okul Öncesi	27	184,44	1,86	3	,60
	İlkokul	75	201,90			
	Ortaokul	226	214,54			
	Lise	89	208,37			
Akademik çalışmalarını destekleyici mekanizmalar	Okul Öncesi	27	226,33	1,12	3	,77
	İlkokul	75	216,73			
	Ortaokul	226	205,52			
	Lise	89	206,07			
Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar	Okul Öncesi	27	196,96	1,93	3	,58
	İlkokul	75	201,93			
	Ortaokul	226	216,45			
	Lise	89	199,69			

Yönetimsel ve kurumsal gelişim	Okul Öncesi	27	204,31	12,55	3	,00*
	İlkokul	75	188,93			
	Ortaokul	226	227,52			
	Lise	89	180,31			
Adaptasyon çalışmaları	Okul Öncesi	27	175,59	9,56	3	,02*
	İlkokul	75	203,71			
	Ortaokul	226	224,33			
	Lise	89	184,66			
Motivasyon	Okul Öncesi	27	226,91	1,19	3	,75
	İlkokul	75	203,31			
	Ortaokul	226	211,53			
	Lise	89	201,95			
Tüm anket	Okul Öncesi	27	200,89	2,70	3	,44
	İlkokul	75	201,90			
	Ortaokul	226	217,70			
	Lise	89	195,35			

*p<.05

Çalışılan kurum türünün OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisini incelemek için aritmetik ortalamalar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere, örneklemin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Kruskal-Wallis testine başvurulmuştur. Tablo 7' de sadece "Yönetimsel ve kurumsal gelişim" ($x^2=12,55$) ile "Adaptasyon çalışmaları" ($x^2=9,56$) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunurken "Kişisel gelişim için eğitimler", "Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar", "Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar" ve "Motivasyon" alt boyutları ve tüm ankette sıralama ortalamaları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($x^2=2,70$; $p>.05$). "Yönetimsel ve kurumsal gelişim" alt boyutunda ortalamalar arasındaki farkın hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 8' de gösterilmiştir.

Tablo 8.

Çalışılan Kurum Türünün OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin "Yönetimsel ve Kurumsal Gelişim" Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Okul Öncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise
Okul Öncesi	-	p>.05	p>.05	p>.05
İlkokul		-	0.01*	p>.05

Ortaokul	-	0.00*
Lise	-	-

*p<.05

Tablo 8’ e göre, “Yönetimsel ve kurumsal gelişim” alt boyutunda, ortaokullarda, ilkokullarda ve liselerde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerine ilişkin değerler arasındaki fark anlamlı olup, bu fark ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler lehinedir (Ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 227,52$, ilkokullarda görevli yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 188,93$ ve liselerde görevli yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 180,31$). Ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenler OYEG Projesi’ ni “Yönetimsel ve kurumsal gelişim” açısından, ilkokullarda ve liselerde görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerden daha etkili bulmuşlardır. “Adaptasyon çalışmaları” alt boyutunda ortalamalar arasındaki farkın hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 9’ da gösterilmiştir.

Tablo 9.

Çalışılan Kurum Türünün OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin “Adaptasyon Çalışmaları” Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Okul Öncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise
Okul Öncesi	-	p>.05	0,03*	p>.05
İlkokul		-	p>.05	p>.05
Ortaokul			-	0.01*
Lise				-

*p<.05

Tablo 9’ a göre, “Adaptasyon çalışmaları” alt boyutunda, okul öncesi kurumlarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerine ilişkin değerler arasındaki fark anlamlı olup, bu fark ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler lehinedir (Ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 224,33$, okul öncesi kurumlarda görevli yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 175,59$ ve liselerde görevli yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 184,66$). Ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenler OYEG Projesi’ ni “Adaptasyon çalışmaları”

açısından, okul öncesi kurumlarda ve liselerde görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerden daha etkili bulmuşlardır.

4.6. Eğitim Durumunun OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi

Eğitim durumunun OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etki değerleri Tablo 10' da gösterilmiştir.

Tablo 10.

Eğitim Durumunun OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri

	Eğitim Durumu	N	\bar{X} Sıra	Kruskal-Wallis Test Sonuçları		
				χ^2	Sd	p
Kişisel gelişim için eğitimler	Yüksekokul	27	207,11	7,23	3	,07
	Lisans	307	201,68			
	Yüksek Lisans	81	239,39			
	Doktora	2	127,25			
Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar	Yüksekokul	27	226,89	9,19	3	,03*
	Lisans	307	199,77			
	Yüksek Lisans	81	240,36			
	Doktora	2	113,75			
Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar	Yüksekokul	27	196,85	11,09	3	,01*
	Lisans	307	200,30			
	Yüksek Lisans	81	247,85			
	Doktora	2	135,75			
Yönetimsel ve kurumsal gelişim	Yüksekokul	27	187,80	5,46	3	,14
	Lisans	307	204,94			
	Yüksek Lisans	81	233,46			
	Doktora	2	127,25			
Adaptasyon çalışmaları	Yüksekokul	27	169,70	7,60	3	,06
	Lisans	307	206,44			
	Yüksek Lisans	81	233,99			
	Doktora	2	121,00			
Motivasyon	Yüksekokul	27	208,06	11,22	3	,01*
	Lisans	307	199,54			
	Yüksek Lisans	81	247,22			
	Doktora	2	125,75			
Tüm anket	Yüksekokul	27	197,65	9,95	3	,02*
	Lisans	307	201,13			
	Yüksek Lisans	81	244,92			

Doktora	2	115,25
---------	---	--------

*p<.05

Eğitim durumunun OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisini incelemek için aritmetik ortalamalar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere, örneklemin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Kruskal-Wallis testine başvurulmuştur. Tablo 10' da "Kişisel gelişim için eğitimler", "Yönetimsel ve kurumsal gelişim" ve "Adaptasyon çalışmaları" alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken diğer tüm alt boyutlarda ve tüm ankette sıralama ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=9,95$; $p<.05$). "Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar" alt boyutunda ortalamalar arasındaki farkın hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 11' de gösterilmiştir.

Tablo 11.

Eğitim Durumunun OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin "Akademik Çalışmaları Destekleyici Mekanizmalar" Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Yüksek okul	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Yüksek okul	-	p>.05	p>.05	p>.05
Lisans		-	0,00*	p>.05
Yüksek Lisans			-	p>.05
Doktora				-

*p<.05

Tablo 11' e göre, "Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar" alt boyutunda, yüksek lisans ve lisans mezunu yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerine ilişkin değerler arasındaki fark anlamlı olup, bu fark yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler lehinedir (Yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 240,36$ ve lisans mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 199,77$). Yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler OYEG Projesi' ni "Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar" açısından, lisans mezunu yönetici ve öğretmenlerden daha etkili bulmuşlardır. "Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar" alt boyutunda ortalamalar arasındaki

farkın hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 12’ de gösterilmiştir.

Tablo 12.

Eğitim Durumunun OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin “Mesleki Alanda Yenilikçi Uygulamalar” Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Yüksekokul	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Yüksekokul	-	p>.05	0,04*	p>.05
Lisans		-	0,00*	p>.05
Yüksek Lisans			-	p>.05
Doktora				-

*p<.05

Tablo 12’ ye göre, “Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar” alt boyutunda, yüksek lisans, yüksekokul ve lisans mezunu yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerine ilişkin değerler arasındaki fark anlamlı olup, bu fark yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler lehinedir (Yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 247,85$, yüksekokul mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 196,85$ ve lisans mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 200,30$). Yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler OYEG Projesi’ ni “Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar” açısından, yüksekokul ve lisans mezunu yönetici ve öğretmenlerden daha etkili bulmuşlardır. “Motivasyon” alt boyutunda ortalamalar arasındaki farkın hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 13’ te gösterilmiştir.

Tablo 13.

Eğitim Durumunun OYEG Projesi’ nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin “Motivasyon” Alt Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Yüksekokul	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Yüksekokul	-	p>.05	p>.05	p>.05
Lisans		-	0,00*	p>.05

Yüksek Lisans	-	p>.05
Doktora	-	-

*p<.05

Tablo 13' e göre, "Motivasyon" alt boyutunda, yüksek lisans ve lisans mezunu yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerine ilişkin değerler arasındaki fark anlamlı olup, bu fark yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler lehinedir (Yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 247,22$ ve lisans mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 199,54$). Yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler OYEG Projesi' ni "Motivasyon" açısından, lisans mezunu yönetici ve öğretmenlerden daha etkili bulmuşlardır. Tüm ankette ortalamalar arasındaki farkın hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 14' te gösterilmiştir.

Tablo 14.

Eğitim Durumunun OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerlerinin Tüm Ankette Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Bulmak Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Yüksekokul	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Yüksekokul	-	p>.05	0,03*	p>.05
Lisans	-	-	0,00*	p>.05
Yüksek Lisans	-	-	-	p>.05
Doktora	-	-	-	-

*p<.05

Tablo 14' e göre, tüm ankette, yüksek lisans, yüksekokul ve lisans mezunu yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerine ilişkin değerler arasındaki fark anlamlı olup, bu fark yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler lehinedir (Yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 244,92$, yüksekokul mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 197,65$ ve lisans mezunu yönetici ve öğretmenler için sıra ortalaması $\bar{X} = 201,13$). Yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenler OYEG Projesi' ni, yüksekokul ve lisans mezunu yönetici ve öğretmenlerden daha etkili bulmuşlardır.

4.7. Kurumdaki Görev Türünün OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisi

Kurumdaki görev türünün OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etki değerleri Tablo 15' e gösterilmiştir.

Tablo 15

Kurumdaki Görev Türünün OYEG Projesi' nin Etkililiğine İlişkin Görüşlere Etki Değerleri

	Görev	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kişisel gelişim için eğitimler	Yönetici	54	202,54	10937,00	9452,0	,67
	Öğretmen	363	209,96	76216,00		
Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar	Yönetici	54	246,56	13314,00	7773,0	,01*
	Öğretmen	363	203,41	73839,00		
Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar	Yönetici	54	210,98	11393,00	9694,0	,89
	Öğretmen	363	208,71	75760,00		
Yönetimsel ve kurumsal gelişim	Yönetici	54	212,42	11470,50	9616,5	,82
	Öğretmen	363	208,49	75682,50		
Adaptasyon çalışmaları	Yönetici	54	212,94	11499,00	9588,0	,79
	Öğretmen	363	208,41	75654,00		
Motivasyon	Yönetici	54	247,19	13348,50	7738,5	,01*
	Öğretmen	363	203,32	73804,50		
Tüm anket	Yönetici	54	223,57	12073,00	9014,0	,34
	Öğretmen	363	206,83	75080,00		

*p<.05

Kurumdaki görev türünün OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin görüşlere etkisini incelemek için aritmetik ortalamalar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere, örneklemin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Mann-Whitney U testi uygulanmış ve sonuç olarak; Tablo 15' de görüleceği gibi öğretmenlerin ve yöneticilerin görüş düzeyleri tüm ankette kurumdaki görev durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [U= 9014 p>.05]. Tablo incelendiğinde sadece "Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar" ve "Motivasyon" alt boyutlarında yöneticiler lehine farklılık anlamlı bulunurken diğerlerindeki farklılık anlamlı bulunmamıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları ışığında sonuçlar verilmiş olup; sebep-sonuç ilişkileri tartışılmış ve öğretmen yeterliliklerinin geliştirilmesine yardımcı olabilecek tavsiyelere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve tartışma

Araştırmanın analiz sonuçlarından yola çıkılarak, OYEG Projesi' nin etkililiğine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin benzer olmadığı görülmektedir. Yönetici ve öğretmenler genel olarak OYEG Projesi' nin adaptasyon konusunda etkili olduğunu düşünmektedirler. Özer ve Gelen (2008)' in yapmış oldukları çalışmada da aday öğretmenlerin görev başındaki öğretmenlere göre yeterlilikler konusunda kendilerini daha yukarıda gördüklerini tespit etmişlerdir. Seferoğlu (2004) yapmış olduğu çalışmada benzer olarak, öğretmen adaylarının yeterlilikler açısından kendilerini büyük ölçüde yeterli tanımladıklarını göstermiştir. Henüz mesleğin başında olan öğretmenlerin ve aday öğretmenlerin uyum sağlamaya ve öğrenmeye açık oldukları söylenebilir. OYEG Projesi' nin mesleki yenilikçi uygulamaların yaygınlaştırılması açısından ise gerekli etkiyi göstermediği yönetici ve öğretmen görüşlerinden anlaşılmaktadır. Ruberto (2003) ve Price (2008)' in çalışmalarının aksine öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki gelişim çalışmalarını takip etme eğiliminin beklenen düzeyde gerçekleşmediği görülmüştür. Bunda söz konusu mesleki yenilikçi uygulamaların yaygınlaştırılmamış ve yeterince tanıtılmamış olmasının etkili olduğu savunulabilir. Bu durumda yöneticilerin ve öğretmenlerin bu uygulamalara kolayca erişebilecekleri hizmet içi eğitimlerin, seminerlerin, çalıştayların vb. yetersiz olduğu da düşünülmektedir. Mesleki alanda yenilikçi uygulamaların takip edilebilmesinin diğer bir şartı ise söz konusu yeniliğin yönetici ve öğretmenlerde ihtiyaç olup olmadığının tespit edilmiş olmasıdır. Bu anlamda eğitimler, seminerler vb. düzenlenmeden önce ihtiyaç analizi yapılması yerinde olacaktır. Yukarıdaki ifadelerden anlaşılacağı üzere OYEG Projesi' nin, mesleğinin henüz ilk yıllarında olan öğretmenlerin uyum süreci açısından etkili olduğu, mesleki alanda yenilikçi uygulamaların izlenmesi açısından ise beklenen etkiyi göstermediği sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre erkekler lehine projenin daha etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu yönüyle araştırmanın Seferoğlu (2004), Yılmaz ve Bökeoğlu (2008), Taşar (2012), Aslan ve Kalkan (2018), Nazri ve Barrick (1990) tarafından yapılan araştırmaların aksine, cinsiyet değişkeninin öğretmen yeterliliklerinin belirleyici bir unsuru olduğu anlaşılmıştır. Çapri ve Çelikkaleli (2008) yaptıkları araştırmada kadın öğretmen adaylarının mesleki yeterlilik inançları açısından kendilerini, erkek öğretmen adaylarına göre daha yeterli gördüklerini ortaya koymuşlardır. Bu sonuçtan yola çıkılacak olursa, mesleğinin başında kendisini yeterlilik açısından yeterli bulan kadın öğretmenlerin, OYEG Projesi ve vb. çalışmaların kendilerine çok fazla bir şey katmadığını düşündükleri söylenebilir. Özellikle erkek öğretmenlerin görüşlerine ait ortalamalar incelendiğinde ankette ve anketin tüm alt boyutlarında kadın öğretmenlerden daha yüksek ortalamaya sahip olmaları projenin erkek öğretmenler açısından oldukça benimsendiğinin ve etkili olduğunun göstergesidir.

Araştırma sonuçlarına göre projenin etkililiğine yönelik olarak yaş değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Bu yönüyle araştırmanın Yılmaz ve Bökeoğlu (2008), Nazri ve Barrick (1990) tarafından yapılan araştırmalara paralel sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Yılmaz ve Bökeoğlu (2008) çalışmalarında yeterlilik inancının yaş gibi demografik değişkenlerden daha çok okul içi değişkenlerden etkilendiğini söylemişlerdir. Bu görüş yaş değişkeninin yeterlilik algısını farklılaştırmadığını açıklamaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre görev süreleri açısından katılımcı öğretmenlerin projenin etkililiğine ilişkin görüş düzeylerinin birbirine benzer olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yönüyle araştırmanın Gençtürk (2008), Taşar (2012), Aslan ve Kalkan (2018), Campbell (1996), Ruberto (2003) tarafından yapılan araştırmaların aksine sonuçlar ortaya koymuştur. Ruberto (2003) çalışmasında genelde kıdemli öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin olumlu bir tutum içerisinde oldukları, katıldıkları mesleki gelişim çalışmalarının yararlı, ilgili, konu ile alakalı ve problemlere çözüm sağlayacak nitelikte olduğunu belirttiklerini ortaya koymuştur. Aslan ve Kalkan (2018) araştırmalarında, mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin sahip oldukları özyeterlik algı düzeylerinin de arttığı sonucunu elde etmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre ortaokullarda görevli öğretmenler “Yönetimsel ve kurumsal gelişim” alt boyutunda liselerde ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlere göre, ”Adaptasyon çalışmaları” alt boyutunda ise okul öncesi kurumlarda ve liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha isteklidir. Bu yönüyle araştırma Aslan ve Kalkan (2018)’ in çalışmalarının aksine sonuçlar ortaya koymuştur. Aslan ve Kalkan (2018) araştırmalarında,

lisede görev yapan öğretmenlerin yeterlilik algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Evans (1998) yapmış olduğu çalışmada, bu çalışmanın aksine, ilköğretim öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre mesleki gelişim etkinliklerinden daha fazla memnuniyet duydukları sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim durumu değişkeninin etkisi projenin gelişim hedeflerinden “Kişisel gelişim için eğitimler ve “Adaptasyon çalışmaları” haricindeki tüm alt boyutlarda vardır. Projenin etkililiğine ilişkin görüşlere ait en yüksek ortalamaya sahip görüş yüksek lisans mezunlarına ait iken, en düşük ortalamaya sahip görüş ise doktora mezunlarına aittir. Bu sonuç projenin yüksek lisans eğitimi almış öğretmenlerce etkili olduğunun kabullenildiğini göstermektedir. Doktora eğitimi alan öğretmenlerin ise öğretmen yeterliliklerinin geliştirilmesi bakımından projeyi yeterli bulmadıkları söylenebilir. Daha üst düzey çalışmalarda bulunmaları sebebiyle doktora eğitimi alan öğretmenlerin projeyi benimsemedikleri de ifade edilebilir. Bununla birlikte Gençtürk (2008)’ in çalışmasında öğretmenlerin özyeterlilik algı seviyelerinde lisansüstü öğrenim görmelerinin etkisinin olmadığını belirterek bu çalışmanın aksi yönde sonuç ortaya koymuştur. “Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar” alt boyutunda yüksek lisans yapmakta olan öğretmenler OYEG Projesi’ ni lisans mezunu öğretmenlere göre daha etkili bulmuşlardır. Bu durumun için yüksek lisans mezunu öğretmenlerin bilimsel çalışmanın getirmiş olduğu akademik birikimden yararlandıkları söylenebilir. Yine aynı şekilde “Mesleki alanda yenilikçi uygulamalar” alt boyutunda yüksek lisans mezunu öğretmenler, yüksekokul ve lisans mezunu öğretmenlere göre projeyi daha etkili bulmuşlardır. Yüksek lisans eğitiminin öğretmenlerin yeni yaklaşımlara adapte olma konusunda yol gösterici nitelikte olduğu düşünülmektedir. “Motivasyon” alt boyutunda öncekilere benzer şekilde yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha hazır oldukları söylenebilir. Bu durumda bilimsel çalışma prosesinden geçmiş olmanın vermiş olduğu deneyimin etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre kurumdaki görev türü değişkeninin etkisi, projenin gelişim hedeflerinden “Akademik çalışmaları destekleyici mekanizmalar” ve “Motivasyon” alt boyutlarında yöneticiler lehine anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Yöneticilerin, öğretmenlerin akademik çalışmaları konusunda onlara yardımcı oldukları söylenebilir. Mesleki motivasyonun sağlanması açısından da yöneticilerin öğretmenlere ve aday öğretmenlere karşı pozitif tutum geliştirdikleri, projenin bu alt boyutlarda etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarından yola çıkılarak öğretmen yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik birtakım öneriler ortaya konulmak istenmiştir. Bu öneriler MEB' e, yöneticilere ve öğretmenlere yol gösterici niteliktedir.

5.2.1. MEB' e yönelik öneriler

Araştırma bulguları ışığında değerlendirildiğinde aşağıdaki önerilerin MEB' e katkısı olacağı düşünülmektedir.

- Öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri sırasında öğretmen yeterlilikleri dikkate alınarak planlama yapılmalıdır.
- Öğretmen yeterliliklerinin kazandırılmasına yönelik kurslar, seminerler, konferanslar vb. düzenlenmelidir.
- Öğretmen yeterliliklerinin edinilmesi sürecini desteklemek için üniversitelerle işbirliği yapılmalıdır.
- Öğretmen yetiştiren fakültelerle işbirliği yapılarak öğretmenlik uygulaması derslerinde yeterliliklerin kazandırılması için çalışmalar tasarlanmalıdır.

5.2.2. Yöneticilere yönelik öneriler

Araştırma bulguları ışığında değerlendirildiğinde aşağıdaki önerilerin yöneticilere katkısı olacağı düşünülmektedir.

- Özellikle öğretmen adaylarının adaptasyon süreçlerinin daha kolay olması için çaba yardımcı olmalıdırlar.
- Öğretmen adaylarının motivasyon etme konusunda kendilerini geliştirmelidirler.
- Öğretmenlerin akademik çalışmalarını destekleyici mekanizmalara geliştirmelerine yardımcı olmalıdırlar.
- Mesleki yenilikçi uygulamaların yaygınlaştırılması için iyi örneklerin paylaşılmasına yardımcı olmalıdırlar.

5.2.3.Öğretmenlere yönelik öneriler

Araştırma bulguları ışığında değerlendirildiğinde aşağıdaki önerilerin öğretmenlere katkısı olacağı düşünülmektedir.

- Öğretmenler kişisel ve mesleki anlamda sürekli olarak kendilerini geliştirmelidirler.
- Öğretmen yeterliliklerinin istenilen seviyede edinilmesi için kişisel gelişim fırsatlarını takip etmelidirler.
- Akademik anlamda kendilerini geliştirmeli, bilimsel yayın ve makaleleri takip etmelidirler.
- Mesleki alandaki yenilikçi uygulamaları kendi açılarından değerlendirmeli ve uygulamada kullanmalıdırlar.

KAYNAKLAR

- Akpınar, B., Turan, M. ve Tekataş, H. (2004). Öğretmen adaylarının gözüyle sınıf öğretmenlerinin yeterlilikleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya. Erişim Adresi: <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/7688376.pdf>
- Aslan, M. ve Kalkan, H. (2018). Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının analizi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 477-493. doi: 10.29029/busbed.434926
- Atmaca, Ç. (2017). İngilizce öğretmenlerinin mesleki kimlik açısından öğretmen yeterlilikleri hakkındaki görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(4), 1641-1669. Erişim Adresi: <http://efdergi.ibu.edu.tr/index.php/Efdergi/article/view/2627/3543>
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem
- Bursalıoğlu, Z. (1975). *Eğitim yöneticisinin yeterlilikleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Campbell, J. (1996). A comparison of teacher efficacy for pre and in-service teachers in Scotland and America. *Education*, 117(1), 2–11. Erişim Adresi: <https://www.thefreelibrary.com/A+comparison+of+teacher+efficacy+for+pre+and+in-service+teachers+in...-a018960211>
- Candeğer, Ü. (2015). Tarih öğretmeni özel alan yeterliliklerinin hazırlanması. *Türk Tarih Eğitimi Dergisi*, 4(1), 177-194. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/316175056_TARİH_OGRETMENI_OZEL_ALAN_YETERLİLİKLERİNİN_HAZIRLANMASI
- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlilik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53. Erişim Adresi: <http://efdergi.inonu.edu.tr/article/view/5000004243/5000004756>
- Ekici, G. (2006). Meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen öz-yeterlilik inançları üzerine bir araştırma. *Eurasian Journal of Educational Research*, 24, 87-96. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/284264508_Meslek_lisesi_Ogretmenlerinin_Ogretmen_Ozyeterlilik_Inanclari_Uzerine_bir_arastirma

- Elçiçek, Z. ve Yaşar, M. (2016). Türkiye’ de ve dünyada öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(9), 12-19. Erişim Adresi: https://www.academia.edu/30962034/T%C3%9CRK%C4%B0YE_DE_VE_D%C3%9CNYADA_%C3%96%C4%9ERETMENLERiN_MESLEK%C4%B0_GEL%C4%B0%C5%9E%C4%B0M%C4%B0.....THE_TEACHERS_PROFESSIONAL_DEVELOPMENT_IN_TURKEY_AND_WORLD
- Evans, L. E. (1998). *Teacher attitudes toward the henrico county public schools professional growth plan for licensed professional personnel*. (Doktora tezi, Virginia Polytechnic Institute and State University). Erişim Adresi: <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/40279/FINALDIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gelen, İ. ve Özer, B. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine sahip olma düzeyleri hakkında öğretmen adayları ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 39-55. Erişim Adresi: <http://sbed.mku.edu.tr/article/view/1038000512/1038000301>
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlilik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 220053).
- Göktaş, Z. ve Yetim, A. A. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2), 541-550. Erişim Adresi: http://w3.balikesir.edu.tr/~goktas/yayinlar/ogretmenin%20_kisisel_nitelikleri.pdf
- Gündoğdu, K., Aytaçlı, B., Aydoğan, R. Ve Yıldırım, C. (2015). Öğretmen yeterlilikleri alanında yazılan makalelerin içerik analizi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 30-43. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/317106845_Ogretmen_Yeterlilikleri_Alaninda_Yazilan_Makalelerin_Icerik_Analizi
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin yeterlilik algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 70-97. Erişim Adresi: http://www.efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_V/25_c_karacaoğlu.pdf
- Karaman, N. (2008). *Öğretmenlerin mesleklerini algılama biçimleri ve gelecekte beklenenleri nelerdir?*. (Yüksek lisans dönem projesi, Trakya Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü). Erişim Adresi: <http://dspace.trakya.edu.tr/xmlui/bitstream/Handle/1/550/Nefise%20KARAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Köksal, N. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerinin öğretmen, müdür ve bakanlık yetkilileri tarafından değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 36- 46. Erişim Adresi: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/pauefd/article/view/5000056196/5000053405>

Kösterelioğlu, İ. ve Kösterelioğlu, M. A. (2008). Stajyer öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini kazanma düzeylerine ilişkin algıları. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 10(2), 257-275). Erişim Adresi: http://www.fed.sakarya.edu.tr/arsiv/yayinlenmis_dergiler/2_008_2/2008_2_13.pdf

MEB. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Erişim Adresi: http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_ESLEYY_GENEL_YETERLYKLERY.pdf

Nazri, İ. ve Barrick, K. (1990). Professional knowledge, competencyachievement of agricultural teachers with and without preservice teacher preparation in peninsular malaysia, *Journal of Agricultural Education*, 31(2), 49–54. DOI: 10.5032/jae.1990.02049

Numanoğlu, G. ve Bayır, Ş. (2009). Bilgisayar öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerine ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1). Erişim Adresi: <http://kefad.ahievran.edu.tr/Kefad/ArchiveIssues/PDF/aabe30a6-ee54-e711-80ef-0224d68272d>

Öğretmen Strateji Belgesi. (2017). *Öğretmen strateji belgesi 2017 – 2023*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Erişim Adresi: https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/26174415_Strateji_Belgesi_RG-Ylan-_26.07.2017.pdf

ÖSYM. (2013). *2013-Yükseköğretime Geçiş Sınavının (2013-YGS) Değerlendirilmesi*. Ankara: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi. Erişim Adresi: https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2013/OSYS/2013-YGS-SonucAciklama_Sunum.pdf

- Özer, B ve Gelen, İ. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerine sahip olma düzeyler hakkında öğretmen adayları ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9). Erişim Adresi: <http://sbed.mku.edu.tr/article/view/1038000512/1038000301>
- Özer, N., Cömert, M., Demirtaş, H. ve Üstüner, M. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 9(17), 1-16. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/profile/Niyazi_Oezer/publication/285376012_Ortaogretim_ogretmenlerinin_ozyeterlik_algilari/links/567b08f308ae17583813200.pdf
- Price, B. P. (2008). *Teachers perceptions of the impact of professional development and teacher-student relationships on school climate*. (Doktora tezi, Auburn University). Erişim Adresi: https://etd.auburn.edu/bitstream/handle/10415/1065/Price_Beverly_52.pdf?sequence=1
- Ruberto, J. S. (2003). *A study of the attitude of veteran teachers towards professional development*. (Doktora tezi, Seton Hall University). Erişim Adresi: <https://scholarship.shu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1145&context=dissertations>
- Saracaloğlu, S. A. ve Ceylan, V. K. (2016, Ekim). Farklı ülkelerde öğretmen yetiştirme: ABD, Güney Kore, İrlanda, Singapur ve Türkiye. 4. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi*, Antalya. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/322405095_Farkli_Ulkelerde_Ogretmen_Yetistirme_ABD_Guney_Kore_Irlanda_Singapur_ve_Turkiye
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen adaylarının öğretmen yeterlilikleri açısından kendilerini değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 131-140. Erişim Adresi: http://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/yayin/Seferoglu_EFDergisi-2004_Ogret_Aday_Yeterlilik.pdf
- Şişman, M. (2009). Öğretmen yeterlilikleri: Modern bir söylem ve retorik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 63-82. Erişim Adresi: <http://efdergi.inonu.edu.tr/article/view/5000004205/5000004718>
- Taşar, H. H. (2012). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının incelenmesi (Adıyaman örneği). *Verimlilik Dergisi*, 2012(4), 67-77. Erişim Adresi: <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423938499.pdf>

- TEDP. (2006). “Öğretmen eğitimi bileşeni” öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. Erişim Adresi: http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/13161921_YYretmenlik_MesleYi_Genel__YETERLYKLERi_onaylanan.pdf
- Yavuz, M., Özkaral, T., ve Yıldız, D. (2015). Uluslararası raporlarda öğretmen yeterlilikleri ve öğretmen eğitimi. *SDU International Journal of Educational Studies*, 2(2), 60-71. Erişim Adresi: https://www.academia.edu/37339572/Uluslararası%20B1_Raporlarda_%20Öğretmen_Yeterlilikleri_ve_%20Öğretmen_Eğitimi
- Yılmaz, K. ve Bökeoğlu, Ö. Ç. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yeterlilik inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(2), 143-167. Erişim Adresi: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/837/10588.pdf>
- YÖK. (1999). *Türkiye’de öğretmen eğitiminde akreditasyon ve standartlar*. Ankara: YÖK. Erişim Adresi: https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/turkiyede_ogretmen_egitiminde_standartlar_ve_akreditasyon.pdf
- Yurdugül, H., Erdem, M. ve Seferoğlu, S. S. (2010). Öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerine ilişkin öğretmen yetiştiren kurumlardaki öğretim elemanlarının görüşleri. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II*, Ankara. Erişim Adresi: http://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/yayin/UYOYPSS2_Yurdugul-Erdem-Seferoglu_OgretmenYeter.pdf
- WEB (02.02.2019). Erişim Adresi: <https://sakarya.meb.gov.tr/www/meb-lgs-raporu-yayinladi-sakarya-24-sirada/icerik/2190>

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Aracı

SAKARYA İLİNDE UYGULANAN
"ÖĞRETMEN YETERLİLİKLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ" NİN
ETKİLİLİĞİNE YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Değerli Öğretmenler,

Bu ölçek, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülen "Sakarya İlinde Uygulanan 'Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi' nin Etkililiğine Yönelik Öğretmen Görüşleri" ni belirlemek konulu tez çalışması için hazırlanmıştır. Sorulara kendi duygu ve düşüncelerinize göre cevap vermeniz çalışmanın sonucu açısından oldukça önemlidir. Bu ölçeği cevaplayarak vereceğiniz bilgiler sadece bu araştırma kapsamında kullanılacak olup, herhangi bir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır.

Formun I. ve II. bölümünde cevaplama yaparken sizce uygun bulduğunuz parantezlerin ve kutuların içerisine (X) işareti koyunuz.

Çalışmaya katkı sağladığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Araştırmacı: Emrah SÜRE

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER FORMU	
1.	Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
2.	Yaşınız:
3.	Meslekteki Görev Süreniz:
4.	Eğitim Durumunuz: Yüksek Okul () Lisans () Yüksek lisans () Doktora ()
5.	Çalıştığınız Kurum: Okul Öncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise ()
6.	Kurumdaki Göreviniz: Okul Yöneticisi () Öğretmen ()

II. BÖLÜM: ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK SORULAR										
KİŞİSEL GELİŞİM İÇİN EĞİTİMLER		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kısmen	Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen	Katılmıyorum	Kesinlikle	Katılmıyorum
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
7.	OYEG Projesi sayesinde, kişisel gelişimim konusunda bende bir farkındalık oluştu.									
8.	OYEG Projesi sayesinde, kişisel gelişim ile ilgili hizmet içi eğitimlere katılımım arttı.									
9.	OYEG Projesi sayesinde, kişisel duyarlılıklarımı artırmak için kültür ve sanat faaliyetlerine eskiye göre daha fazla katılıyorum.									
10.	OYEG Projesi sayesinde, kişisel gelişim yayınlarını eskiye göre daha fazla takip ediyorum.									
11.	OYEG Projesi sayesinde, kendi kişisel gelişim planımı hazırladım.									
12.	OYEG Projesi, özgüvenimi ve üst düzey düşünme becerilerimi geliştirici yönde olumlu katkı sağladı.									
13.	OYEG Projesi, farklı görüşlere ve eleştirilere ilişkin daha duyarlı olmamı sağladı.									
AKADEMİK ÇALIŞMALARINI DESTEKLEYİCİ MEKANİZMALAR										
14.	OYEG Projesi sayesinde, bir lisansüstü programa katıldım/katılmak için çalışıyorum.									
15.	OYEG Projesi sayesinde, akademik çalışmalar anlamında yeterli rehberlik ve danışma hizmeti aldım.									
16.	Lisansüstü programların içeriği ile ilgili yeterli düzeyde tanıtım yapıldı.									
17.	OYEG Projesi sayesinde, akademik çalışmalara katılmaya başladım.									
18.	OYEG Projesi kapsamında sunulan eğitimler, akademik çalışmalarına fayda sağladı.									

MESLEKİ ALANDA YENİLİKÇİ UYGULAMALAR		Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
19.	OYEG Projesi sayesinde, mesleki gelişimi ve verimliliğimi artırmak için, bilgi ve iletişim teknolojilerinden eskiye göre daha fazla yararlanıyorum.					
20.	OYEG Projesi, mesleki gelişim sağlamaya yönelik çalışmalara etkin biçimde katılma ve gerektiğinde liderlik yapma konusunda bana katkı sağladı.					
21.	Uygulanan sertifikasyon programları, kişisel ve mesleki gelişimi olumlu yönde etkiledi.					
22.	Uygulanan sertifikasyon programları, okulların yönetsel ve kurumsal gelişimine katkı sağladı.					
23.	OYEG Projesi kapsamında almış olduğum sertifikaların sayısı: (Yandaki boşluğa alınan sertifika sayısı yazılacaktır.)					
YÖNETİMSEL VE KURUMSAL GELİŞİM						
24.	OYEG Projesi, kurum kültürünün gelişimini olumlu yönde etkiledi.					
25.	OYEG Projesi, okul yöneticilerinin yönetsel becerilerine pozitif yönde katkı sağladı.					
26.	OYEG Projesi, okul yöneticilerinde ve öğretmenlerde kalite kültürü açısından farkındalık yarattı.					
27.	OYEG Projesi, okullar ile okul paydaşları arasındaki iletişimin sağlanmasına olumlu katkı sağladı.					
28.	OYEG Projesi, okullardaki örgütsel imajı olumlu etkiledi.					
29.	OYEG Projesi, okullardaki örgütsel bağlılığı artırdı.					
30.	OYEG Projesi, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin iş tatminini pozitif yönde etkiledi.					
31.	OYEG Projesi, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin iş performansını pozitif yönde etkiledi.					
ADAPTASYON ÇALIŞMALARI						
32.	OYEG Projesi, aday öğretmenlerin adaptasyon sürecinin hızlanmasını sağladı.					
33.	OYEG Projesi, meslekte deneyimli öğretmenler ile aday öğretmenler arasında bilgi paylaşımını artırdı.					
34.	OYEG Projesi, meslekte deneyimli öğretmenler ile aday öğretmenler arasında deneyim paylaşımını artırdı.					
35.	OYEG Projesi, aday öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutum gelişimine katkı sağladı.					
36.	OYEG Projesi, çeşitli sebeplerle (tayin, görevlendirme vb.) okullara yeni gelmiş öğretmenlerin adaptasyon sürecine olumlu katkı sağladı.					
37.	OYEG Projesi kapsamında uygulanan sertifikasyon programları, aday öğretmenlerin adaptasyon sürecine olumlu katkı sağladı.					
MOTİVASYON						
38.	OYEG Projesi, kişisel motivasyonumu artırdı.					
39.	OYEG Projesi, mesleki motivasyonumu artırdı.					
40.	OYEG Projesi, akademik çalışma konusunda beni motive etti.					
41.	OYEG Projesi, hizmet içi eğitimlere katılma konusunda beni motive etti.					

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Ek 2. Anket Uygulama Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13/03/2018-E.3799



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 67236739/044/
Konu : Anket Uygulama Emrah SÜRE

SAKARYA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Emrah SÜRE 09/03/2018 tarihli ve - sayılı yazı

Enstitümüz Eğitim Bilimleri EABD Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı Y157045003 numaralı öğrencisi **Emrah SÜRE** yüksek lisans tez araştırması kapsamında; "*Sakarya İlinde Uygulanan 'Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi' nin Etkinliğine Yönelik Öğretmen Görüşleri*" konulu anketini uygulamak istemektedir. Uygun gördüğünüz takdirde, anketi uygulaması için gerekli izin kolaylığının sağlanması hususunda gereğini arz ederim.

Yrd.Doç.Dr. Eyüp ÇELİK
Müdür Yardımcısı

12/03/2018 V.H.K.İ
12/03/2018 Enst.Sck.

E.ÇORAPÇIĞIL
H.F.TATAROĞLU

Evrak Doğrulama için : <http://193.140.253.232/envision.Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BENF4NH0Y>

Yazı İşleri Birimi Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü 54300
Hendek/Sakarya
Tel:0264 214 2454 Faks:0264 295 7492
E-Posta :e@itim@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ :www.egitim.sakarya.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 3. Etik Kurulu Yazısı



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : 61923333/050.05/
Konu : 79/11 Emrah SÜRE

Emrah SÜRE

İlgi : Emrah SÜRE 02/02/2018 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Etik Kurulu Başkanlığının 14.02.2018 tarihli ve 79 sayılı toplantısında alınan "11" nolu karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr. Haluk SELVİ
Etik Kurulu Başkanı

11- Emrah SÜRE'nin "Sakarya İlinde Uygulanan "Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi" nin Etkinliğine" Yönelik Öğretmen Görüşleri" başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.
Yapılan görüşmeler sonunda; Emrah SÜRE'nin "Sakarya İlinde Uygulanan "Öğretmen Yeterliliklerinin Geliştirilmesi Projesi" nin Etkinliğine" Yönelik Öğretmen Görüşleri" başlıklı çalışmasının Etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Evrakı Doğrulamak için : <http://193.140.253.232/envision.Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BELC467R7>

Etik Kurulu Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr
Tel:0264 295 50 00 Faks:0264 295 50 21



ÖZGEÇMİŞ VE ESERLER LİSTESİ

Adı ve Soyadı: Emrah SÜRE

E-postası: emrahsure@hotmail.com

İletişim: Ahmetler Mah. Marmara Cad. Okul Sk. No: Karapürçek/SAKARYA

ÖĞRENİM DURUMU:

Doktora:

Yüksek Lisans: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans

Lisans: Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği

GÖREVLER:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Okul Müdürü	Şehit Abdullah Tayyip Olçok İmam Hatip Ortaokulu	2019

ESERLER:

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan bildiriler:

Titrek, O., Erkıılıç, A., Süre, E., Güvenç, M. ve Temür Pek, N. (2016). The socio-cultural, financial and education problems of international postgraduate students in Turkey. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12A), 160-166. DOI: 10.13189/ujer.2016.041320

C. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

D. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler: