

ÖĞRETMEN STRATEJİ BELGESİ

2017-2023



ÖĞRETMEN YETİŞTİRME VE GELİTİM
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

2017

SUNUŞ

Ülkemizde eğitime ilişkin tartışma ve değerlendirmeler son yıllarda, her zamankinden daha fazla gündemin ön sıralarında yer almaktadır. Bakanlığımız, genç nesilleri değişen ülke ve dünya şartlarına uygun olarak yetiştirebilmek amacıyla eğitimin birçok alanında önemli atılımlar yapmakta; haftalık ders çizelgeleri, ders çeşitleri ve öğretim programları, ders kitabı ve diğer eğitim araçları, fiziki ortamlar ve teknolojik altyapı gibi eğitimi ilgilendiren birçok alanda önemli reform ve atılımlara imza atmaktadır. Ancak uluslararası tecrübeler, dünyada eğitime ilgili reform çabalarında en kritik faktörün öğretmen olduğunu göstermektedir. Bütün ülkelerde eğitime ilişkin değişim çabalarının uygulanmaya geçirilmesinde anahtar rolün öğretmenlerde olduğu, öğretmenlerin içselleştirmedeği ve benimsemediği hiçbir reform girişiminin başarılı olmadığı ve sınıf ortamına yansımadağı görülmektedir. Bu sebeple Bakanlığımız yürüttüğü bütün değişim çalışmalarında öğretmenlerimizi en önemli unsur olarak görmekte ve öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda meslek gelişmelerinin desteklenmesine büyük önem vermektedir.

Eğitim sistemlerinin nihai amacı; topluma faydalı, toplumsal değerleri gözeterek, etkili iletişim becerilerini edinmiş, değişime uyum sağlayabilen, öğrenme kaynaklarına erişme ve bunlardan etkin bir şekilde yararlanma becerilerini kazanmış, bilgi iletişim teknolojilerini verimli kullanan, kendisiyle ve toplumla barışık, inisiyatif alan, araştıran, sorgulayan ve eleştirel düşünme becerilerine sahip özgür bireyler yetiştirebilmektir. Bu niteliklere sahip bireylerden oluşacak bir toplumun inşasında en önemli görev ise öğretmenlere düşmektedir.

Eğitim tarihimiz boyunca öğretmenlerimizin nitelikleri, seçimi, çalışma koşulları hakkında sayısız görüşler ortaya atılmış, konu çok farklı boyutlarıyla tartışılmıştır. Günümüzde değişim, tarih boyunca bütün dönemlerden daha yoğun ve hızlı gerçekleşmektedir. Bu durum beraberinde "Öğretmenlik" mesleğine yeni bir perspektiften ve çok boyutlu bir bakış açısıyla yaklaşmayı zorunlu kılmaktadır.

Öğretmenlik mesleğine ilişkin sorun alanları göz önüne alındığında, bunların günlük ve birbirinden bağımsız politikalarla çözülemeyeceği herkesçe kabul edilen bir gerçektir. Bu sorunların çözümü için sürecin en başında yer alan öğretmen yetiştirici yüksek öğretim kurumlarındaki eğitim öğretim faaliyetlerinden başlayarak istihdam edilen öğretmenlerimizin emekliliklerine kadar devam eden tüm aşamalar bütünsel bir sistemin birbirini etkileyen temel unsurları olarak değerlendirilmelidir. "Öğretmen Strateji Belgesi" bu anlayış doğrultusunda hazırlanmıştır.

Öğretmen yetiştirme ve geliştirme sürecinde bir yol haritası niteliğinde olan ve 2017-2023 yılları arasında gerçekleştirilecek eylemleri kapsayan bu belgenin oluşturulması ve geliştirilmesi sırasında çok sayıda paydaşın görüşleri alınmış olup süreç içerisinde gelen görüşler doğrultusunda çeşitli revize çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Bu belgenin oluşmasında emeği geçen öncük Millî Eğitim Bakanları Prof. Dr. Ömer Dinçer ve Prof. Dr. Naci Avcı başta olmak üzere tüm siyasetçi, akademisyen, eğitimci ve bürokratlara süreçte verdikleri katkıları ve emeklerinden ötürü teşekkürlerimi sunarım. Öğretmenlik mesleğinin toplum içerisindeki konumunun daha da güçlendiği, öğretmenlerimizin daha mutlu ve üretken oldukları, öğrencilerimize daha kaliteli eğitim imkânlarının sunulduğu bir Türkiye arzusuyla hazırlanan bu belgenin milletimiz için hayırlı olmasını temenni ediyorum.

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu belge, Millî Eğitim Bakanlığınca gerçekleştirilen "Ulusal Öğretmen Stratejisi Çalıştayı"nda ortaya konulan görüşler doğrultusunda, Millî Eğitim Bakanlığı yetkilileri, farklı bakanlıklardan bürokratlar, akademisyenler, milletvekilleri ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma toplantıları sonucunda hazırlanmıştır. Mevcut belgede öğretmen yetiştirme, geliştirme ve istihdam süreçlerine ilişkin olarak "öğretmenliğe yönelik hizmet öncesi eğitim, öğretmenlik mesleğine adayların seçimi ve istihdamı, adaylık ve uyum eğitimi, kariyer geliştirme ve ödüllendirme, öğretmenlik mesleğinin statüsü ve sürekli mesleki gelişim" olmak üzere altı temel bileşen belirlenmiş; bu bileşenlerle ilgili amaçlar ile bu amaçları gerçekleştirmeye yönelik hedef ve eylemlere yer verilmiştir. Belgede tartışılan amaçlar ve bu amaçlarla ilişkili hedefler aşağıda sıralanmıştır.

1. Amaç: Yüksek nitelikli, iyi yetişmiş ve mesleğe uygun bireylerin öğretmen olarak istihdamını sağlamak

Bu amaçla ilişkili hedefler;

- Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitimleri iyileştirmek
- Üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçmek

2. Amaç: Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini sürekli kılmak

Bu amaçla ilişkili hedefler;

- Öğretmenlerin gelişim ihtiyacını tespit için periyodik olarak yapılacak bir performans değerlendirme sistemini hayata geçirmek
- Adaylık sürecinden itibaren öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerinin niteliğini arttırmak

3. Amaç: Öğretmenlik mesleğine yönelik algıyı iyileştirmek ve mesleğin statüsünü güçlendirmek

Bu amaçla ilişkili hedefler;

- Öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirmek
- Öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirmek
- Kurumlar ve bölgeler arası farklılıklara göre iyileştirici tedbirler almak
- Kariyer ve ödüllendirme sistemini geliştirmek

Ayrıca belgede yukarıdaki amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik olarak 35 adet eylem maddesine yer verilmiştir.

SÜREÇ

"Öğretmen Strateji Belgesi"nin ilk taslağı Millî Eğitim Bakanlığı temsilcileri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkan ve Üyeleri ile eğitim kökenli milletvekilleri, valiler, Kalkınma Bakanlığı (KB) temsilcileri, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) başkanı ve üyeleri, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) başkanı, akademisyenler, Devlet Personel Başkanlığı (DPB) gibi çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarından temsilciler, sivil toplum kuruluşları (STK), eğitim ve bilim iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar, öğretmenler, okul yöneticileri, öğrenciler, veliler ile yazılı ve görsel basın olmak üzere geniş bir katılımcı grubuyla düzenlenen çalıştayda alınan kararlar doğrultusunda oluşturulan bir komisyon tarafından hazırlanmıştır.

Taslak metin, Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı birim amirleri, TBMM Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkanı, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanı, Yüksek Öğretim Kurulu Öğretmen Yetiştirme Çalışma Grubu üyeleri ve ilgili diğer bürokrat ve akademisyenlerin katıldığı çalışma toplantılarında tartışılmış, ortaya konulan görüş ve öneriler doğrultusunda revize edilmiştir.

Sonraki süreçte belge, 77 paydaş kurum ve kuruluşun görüşlerine sunulmuştur. İlgili kurum ve kuruluşların geribildirimleri, 19. Millî Eğitim Şurası tavsiye kararları, 64. Hükümet Eylem Planı ve 65. Hükümet Programı doğrultusunda, Bakanlığımızca yürütülmekte olan güncel faaliyet ve politikalar da göz önünde bulundurularak "Öğretmen Strateji Belgesi" oluşturulmuştur.

KISALTMALAR

ADALET B.	: Adalet Bakanlığı
AB BAKANLIĞI	: Avrupa Birliği Bakanlığı
BAKANLIK	: Millî Eğitim Bakanlığı
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
İÇİŞLERİ B.	: İçişleri Bakanlığı
KB	: Kalkınma Bakanlığı
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
MA	: Maliye Bakanlığı
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ÖTİM	: Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli
ÖSYM	: Ölçme Seçme Ve Yerleştirme Merkezi
SAĞLIK B.	: Sağlık Bakanlığı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİKA	: Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
YTB	: Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

Sanayileşme, küreselleşme ve bilşim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte ortaya çıkan değişim eğilimleri, insanların günlük yaşam alışkanlıklarında görülen bir dönüşümün ötesinde, içinde eğitimin de yer aldığı birçok yapı için paradigma değişikliklerini de beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda okullar bir yaşam alanı olarak yeniden yapılandırılma sürecine girmiş ve ülkeler, buldukları coğrafyalarda var olan stratejilerini, küresel gelişmeler doğrultusunda yeniden yapılandırdıkları eğitim sistemlerinin başarısına dayandırmışlardır.

Hızlı değişim çağının toplumlara dayattığı süreçler, millî kültürleri zayıflatıcı ve tek tipleştirici bir eğilim göstermektedir. Bu sebeple millî kimliğin ve kültürün yeniden üretilerek devamlılığının ve gelecek nesillere aktarımının sağlanması oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca savaşlar, terör, göç vb. uluslararası sorunlardan kaynaklanan birçok krizin merkezinde yer alan ülkemizin mevcut sorunlarla baş edebilmesi için, millî birlik ve bütünlüğü sağlayacak temelde vatandaşlarımızı hem millî ve evrensel değerlerle hem de uluslararası rekabette ileriye götürecek becerilerle donatan bir eğitim anlayışının benimsenmesi gerekir.

Günümüz dünyasında öğrenmeyi öğrenme, problem çözme, takım üyesi olma ve elastik düşünme ile bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma yetkinliği öğrencilere kazandırılması gereken temel beceriler olarak ön plana çıkmıştır. Bu beceri ve değerlerin öğrencilere kazandırılması hususunda öğretmenlere yeni görevler yüklenmiştir. Değişimi okuyabilmek, sürekli gelişmek, empati yapabilmek, etkili iletişim kurabilmek, problem çözmek ve örnek kişilik ve uzmanlık yoluyla sosyal kabul görmek gibi liderlik becerileri, öğretmenin mesleki özelliklerinin bütünsel bir parçası olmuştur. Millî kültüre sağlam bir şekilde kök salmış ancak tüm dünya ile barışık, entelektüel yönden gelişmiş, estetik duygusu olan ve gücünü oluşturduğu etkiden alan bu yeni öğretmen modalinde mesleki saygınlık ve statü, toplumsal ve kültürel değerlerin yanında liderlik becerileri üzerine kurulu uzman gücüne dayanmaktadır.

Geçmişten bugüne kadar hayata geçirilen reform projeleri dikkate alındığında, dünyadaki eğitim sistemlerinin başarısının, değişimi okuma ve değişime hızlı cevap verme ekseninde, öğretmenlerin kapasitelerinin bu yönde geliştirilmesine bağlı olduğu görülmektedir. İlaveten bazı ülkelerin gerçekleştirdikleri eğitim reformlarından da gözlemlenebileceği üzere; eğitimde başarı olmak için öğretmen yetiştirme sisteminin, öğretmenin niteliğinin, çalışma koşullarının ve öğretmenin motivasyonunun bütünsel bir anlayışla ele alınması gerekir. Bu kapsamda öğretmeni, öğrenci, okul ve çevre arasındaki dinamik ilişkinin sistemi bütünlüğü içinde tesis edilmesi önemlidir.

Öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci alımı, alınan öğrencilerin nitelikli bir öğretmen adayı olarak yetiştirilmesi, mezun olduktan sonra istihdamı ve sürdürülebilir bir kalite için hizmetçi eğitim bir bütünün ayrılmaz parçalarıdır. Türkiye’de bugüne kadar bu boyutların her birine ilişkin birbirinden bağımsız ve teklî çözüm girişimleri olmuştur. Öğretmenliğe ilişkin mesleki becerilerin geliştirilmesi, sadece üniversitelerde alınan hizmet öncesi eğitimle sınırlı

olmayıp hayat boyu devam eden bir süreçtir. İçinde yaşadığımız köklü değişim süreci içerisinde öğretmenlerin görev yapacakları uzun yıllar boyunca kendilerini geliştirmeksizin sadece lisans eğitiminde elde ettikleri yeterliklerle mesleklerini sürdürmeleri etkili bir eğitim öğretimi yapmalarına engel teşkil edecektir. Bu sebeple öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimi birçok ülkede öğretmen yetiştirmede anahtar bir kavram haline gelmiştir.

Öğretmen yetiştirme ve geliştirme meslek seçiminden mesleğin sonlanmasına kadar geçen bütünlük bir süreçtir. Bu sürecin ilk boyutu öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara öğrenci alınmasıdır. Öğretmen yetiştirme sürecinde bir sonraki adım seçilen öğrenciye sunulacak eğitimin niteliği ve bu eğitimin verildiği kurumların kalitesidir. Yükseköğretim Kurulu verilerine göre son on beş yılda eğitim fakültelerinin sayısı 63'ten 92'ye, öğrenci sayısı ise yaklaşık olarak 141.000'den 228.000'e çıkmıştır. Ancak bu nicel artış beraberinde yeterli öğretim elemanının istihdamı, fiziki ve çeşitli akademik imkânların elverişliliği gibi nedenlerden kaynaklanan nitelik sorunu başta olmak üzere yeni sorun alanları doğurmuş ve mevcut öğretmen yetiştirme sistemine ilgili tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda eğitim fakültelerinin belirli standartlara sahip olmasını sağlamak önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarının okulların eğitim ihtiyaçlarına cevap verecek kalite standartlarını yakalaması ve uluslararası standartlara uygun eğitim verebilmesi için işlevsel bir sistemin oluşturulması gerekmektedir.

Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların tanımlanmasında ardından kamuda öğretmen olarak istihdam edilebilmek amacıyla girilen Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) nedeniyle eğitim fakültelerinin son sınıflarında derslerin amacına uygun olarak yapılamadığına yönelik yaygın eleştiriler bulunmaktadır. İhtiyaçtan çok daha fazla sayıda başvuru yapıyor olması nedeniyle KPSS, adayların öğretmenliğe ilişkin mesleki becerilerini ölçmeyi ikinci plana atmakta, çoktan seçmeli sorular ile eleme yapmayı önceliklemektedir. Bununla birlikte her yıl eğitim fakültelerinden mezun olan çok sayıda kişi öğretmen olarak atanmayı beklemekte ve atanamama hâlinde hayal kırıklığı yaşamaktadır. Türkiye'de öğretmenler, kamuda istihdam edilen personel içinde en büyük paya sahip olmasına rağmen, öğretmen yetiştirmeye dönük programlardan mezun olanlar arasında istihdam edilemeyenlerin sayısı giderek artmaktadır. Son yıllarda öğretmen atanmalarındaki artışa karşın bu programlardan mezun olanların sayısı Türkiye'nin öğretmen ihtiyacının çok üzerindedir. ÖSYM'nin verilerine göre 2013 yılında Öğretmenlik Alan Bilgisi Testine 142.644 öğretmen adayı katılırken, bu sayı 2014 yılında 209.774'e, 2015 yılında 283.583'e, 2016 yılında ise 311.759'a ulaşmıştır. Alan bilgisi testi uygulanmayan öğretmenlik alanları da dikkate alındığında 2014 yılında yapılan KPSS'ye öğretmen olarak atanabilmek amacıyla toplam 312.688 kişi, 2015 yılında 415.508 kişi, 2016 yılında ise 455.119 kişi katılmıştır. 2014 yılında 50.990, 2015 yılında 52.736 ve 2016 yılında da toplam 49.015 kişi öğretmenliğe atanmıştır. Buna karşın KPSS'ye başvurmuş ancak öğretmen olarak atanamamış olan üniversite mezunlarının sayısı 2016 yılı itibarıyla toplam 436.134 kişidir. Bu mezunlar dışında YÖK'ün verilerine göre 2016 yılı itibarıyla öğretmen olabilmek amacıyla hâlihazırda yalnızca

eğitim ve eğitim bilimleri fakültelerinde okuyenlerin sayısı 228.279'dur. Fen fakülteleri, edebiyat fakülteleri, fen edebiyat fakülteleri, insan ve toplum bilimleri fakülteleri ve ilahiyat fakültelerinde okuyan öğrenciler de dâhil edildiğinde öğretmen olmayı ümit eden 653.899 lisans öğrencisi olduğu görölmektedir. Öğretmenlik alanlarına kaynak teşkil eden diğer programlar ve pedagojik formasyon kurslarına devam eden mezun öğrenciler de dikkate alındığında öğretmen olarak atanmayı amaçlayanların sayısı bir milyonu aşmaktadır. Bu durum, kontenjanların öğretmen ihtiyacıyla uyumlu olacak şekilde belirlenmesi konusunda düzenlemelerin yapılması gerektiğini açıkça göstermektedir.

Milli Eğitim Bakanlığının artan ihtiyaçlar doğrutusunda son yıllarda yaptığı atamalarıyla birlikte mevcut öğretmen sayısı bir milyona yaklaşmıştır (Öğretmen sayısı 2016 yılı Aralık ayı itibarıyla 900.511'dir.) Özellikle son 10 yıl içerisinde kamu istihdam politikası içerisinde öğretmenlerin ayrı bir konumda olduğu ifade edilebilir. Son 10 yılda atanan öğretmen sayısı 447.638'dir. Buna göre istihdam edilen öğretmenlerin % 49,7'sinin son 10 yıl içerisinde göreve başladığı görölmektedir. Hâlihazırda görev yapan öğretmenlerimizin %52,7'sinin hizmet süresi 0-10 yıl, %39,2'sinin 11-25 yıl, %8,1'inin ise 25 yıldan fazladır. Öğretmenlerimizin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde ise %49,3'ünün 35 yaş ve altında, %41,5'inin 35 ile 50 yaş arasında ve %9,2'sinin 50 yaşını üzerinde olduğu görölmektedir. Öğretmenlerimizin genel yaş ortalaması ise 37,04 olup Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri içerisinde en genç öğretmen nüfusuna sahip olan ülke Türkiye'dir.

Sayısal olarak gerçekleşen artış ile birlikte mevcut öğretmenlerin değişen ihtiyaçlar doğrutusunda mesleki gelişimlerinin sağlanması eğitim politikalarında öncelikli konular arasında yer almaktadır. Bu kapsamda Bakanlığımız tarafından yapılan ihtiyaç analizleri doğrutusunda öğretmenlerimizin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik olarak üniversiteler, çeşitli kamu kurumu ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapılmak suretiyle birçok hizmetçi eğitim faaliyeti planlanmakta ve yürütölmektedir. Bu kapsamda 2015 yılında 23.669 kişi merkezi olarak düzenlenen yüz yüze eğitim faaliyetlerine katılırken, 341.354 kişi ise yüz yüze mahallî eğitim faaliyetlerine katılmıştır. 2016 yılında merkezi yüz yüze eğitim faaliyetlerine katılanların sayısı 22.665 iken mahallî olarak düzenlenen yüz yüze eğitim faaliyetlerine katılanların sayısı 632.832 ye ulaşmıştır. Bakanlığımızca, uluslararası gelişmeler de göz önünde bulundurularak, öğretmenlerimizin mesleki gelişim ihtiyaçlarına yönelik araştırma ve analizler yapılmakta ve hizmetçi eğitim programları ihtiyaçlar doğrutusunda güncellenerek geliştirölmektedir. Önümüzdeki dönemde, bu eğitimlerin nitelik ve nicelik yönünden daha da geliştirilmesi ve uzaktan eğitim imkanları da kullanılarak öğretmenlerin tamamının bu eğitimlerden yararlanması hedeflenmektedir.

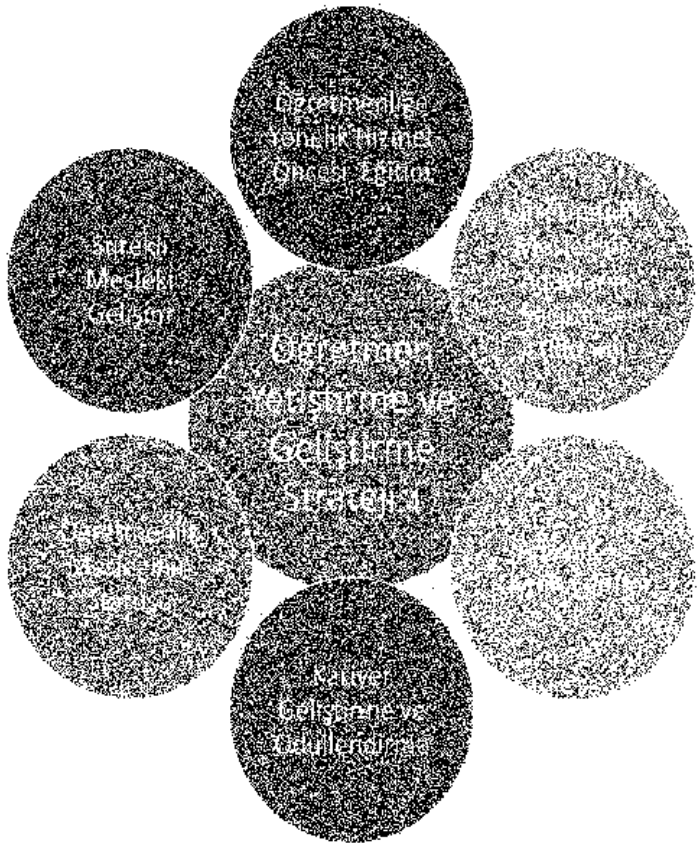
Bakanlığımızın öğretmen niteliklerini arttırmaya yönelik olarak son yıllarda yürürlüğe koyduğu en önemli faaliyet, ilk defa 2016 yılında başlatılan, aday öğretmen yetiştirme programıdır. Bu kapsamda aday öğretmenlerimiz tecrübeli ve mesleğinde temayüz etmiş öğretmenlerimizin danışmanlığında yoğun bir yetiştirme sürecine tabi tutulmaktadır. Hazırlanan program doğrutusunda aday öğretmenler sınıf içi gözlem ve uygulamalar,

hazırık ve değerlendirme çalışmaları ile okul içi ve okul dışı faaliyetler gibi detaylı eğitimlerden geçirilmektedir. Deneyimli öğretmenler eşliğinde yapılan faaliyetlere ilaveten aday öğretmenlerden süreç boyunca eğitime ilgili ulusal ve uluslararası literatürde önemli yere sahip çeşitli kitapları okumaları ve eğitime ilgili farklı ülkelerin tecrübelerini yansıtan ve sanatsal değere sahip çeşitli film ve belgeseller izlemeleri istenmekte, adayların eğitime ilgili farklı teorik ve pratik sorunların farkına varacakları seminer ve konferanslar düzenlenmektedir. Bu faaliyetlerle aday öğretmenlerin, müflî eğitimin temel amaçlarını gerçekleştirmek için bir öğretmende var olması gereken bilgi, beceri, tutum ve değerlere sahip olarak yetişmesi hedeflenmektedir.

Türkiye'da eğitim sistemine ve öğretmenlik mesleğine ilişkin bir diğer önemli mesele, bölgeler arasında öğretmen dağılımı ve hareketliliğidir. Bazı illere atanmış öğretmenlerin büyük bölümü kısa süreler içerisinde il dışı tayin talebinde bulunmakta, bu talepler kimi illere yönelik olarak yoğunlaşmaktadır. Bu durum iller arasında eğitimde nitelik açısından önemli farklılıklara neden olmaktadır. Öğretmen atamalarının yoğun olduğu, buna karşılık il dışı tayin taleplerinin aynı ölçüde yüksek olduğu illerde öğretmenlerin hizmet yılı ortalamaları oldukça düşüktür. 2016 yılı itibarıyla Türkiye genelinde öğretmenlerin ortalama hizmet yılı süresi 11,4'tür. Bu süre Güneydoğu Anadolu Bölgesi için 9,4 iken, Ege Bölgesinde 14,2'dir. Şehirler bazında ortalama hizmet süresinde de büyük farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin Şırnak ilinde öğretmenlerin ortalama hizmet yılı süresi 1,8 iken, İzmir'de bu süre 15,6'dır. Bu farklılık Türkiye ölçüsüne göre iyi durumda sayılabilecek illerin kendi içlerinde de yaygın olarak gözlemlenebilmektedir. Şehir merkezlerindeki köklü eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ortalama hizmet yılları görece daha yüksek iken, sosyal ve ekonomik imkânların nispeten daha yetersiz olduğu ilçelerde ya da köylerde bulunan okullarda çalışan öğretmenlerin hizmet süreleri daha düşük olmakta, bu kurumlarda öğretmen sirkülasyonu da daha hızlı gerçekleşmektedir. Öğretimde mesleki tecrübe ve sürekliliğin öğrenciler açısından önemi düşünüldüğünde bu farklılıklar, eğitim öğretimde kalite ve istikrar sorunlarını beraberinde getirmektedir. Bu sorunların çözümü için 2016 yılı itibarıyla sözleşmeli öğretmen istihdamına yönelik çeşitli hukuki düzenlemeler gerçekleştirilmiş ve öğretmen ihtiyacının yoğun olarak hissedildiği yerlerde çalışmak üzere, bu statüde 20.000 sözleşmeli öğretmen kadrosu ihdas edilmiştir. Bu kapsamda istihdam edilenler, tercih ederek atandıkları okullarda dört yıl sözleşmeli statüde çalışacaklardır. Göstermiş oldukları başarı durumuna göre sözleşmeleri her yıl yenilenebilecek olan bu öğretmenler dördüncü yılın sonunda da başarılı olmaları halinde kadrolu statüye geçerek okullarında iki yıl daha görev yapacaklardır. Sözleşmeli öğretmenler, KPSS puanlarının yanı sıra mülakat ile bir konuyu kavrayıp özetiyle ifade yeteneği ve münakaama gücü, iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri gibi konulardaki becerileri de ölçülerek mesleğe kabul edilmektedir. Bu istihdam biçimi ve başarı şartı anlayışı eğitimde kalite ve nitelik açısından bölgeler ve kurumlar arasındaki farklılıkları gidermeyi hedeflemektedir. Devam eden süreçte bu uygulamanın yanı sıra rotasyon ve teşvik sistemi gibi kapsamlı ve özendirici farklı modellere de ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğretmen strateji belgesinde öğretmenlik mesleğine yönelik politikaların geliştirilmesi için, gerek öğretmenlik mesleğine ilişkin süreçler gerekse temel sorun alanları göz önünde bulundurularak 6 ana tema belirlenmiştir. Belgede yer alan amaç, hedef ve eylemler Şekil 1'de yer alan ana temalar dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Şekil 1. Öğretmen Strateji Belgesi Ana Temalar



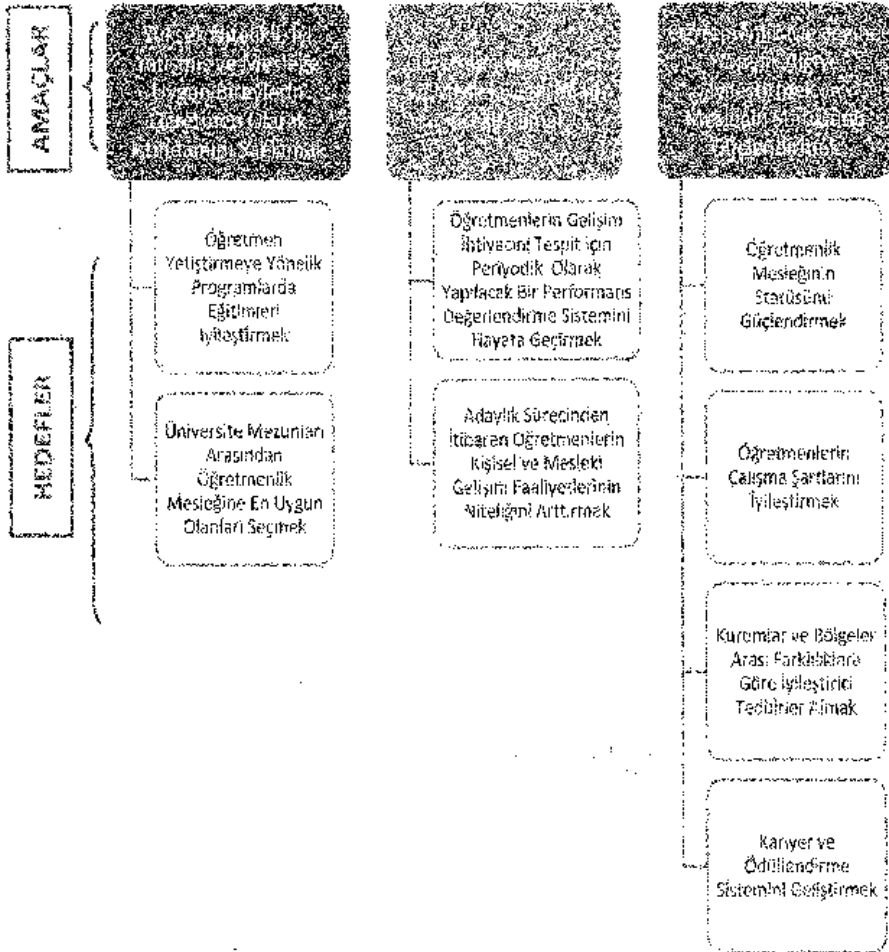
AMAÇ VE HEDEFLER

Öğretmen Strateji Belgesi'nde, aşağıda belirtilen amaçlar ve bu amaçlarla ilişkili hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik olarak 35 eylem belirlenmiştir. Tüm bu amaç, hedef ve eylemlere yönelik açıklamalara bir sonraki bölümde detaylı biçimde yer verilmektedir. Belgenin son bölümünde ise sözü edilen amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye dönük eylemler ile bu eylemlere yönelik açıklama, sorumlu/ilgili kuruluşlar ve öngörülen tamamlanma tarihlerinin belirtildiği tablo yer almaktadır.

1. AMAÇ

2. AMAÇ

3. AMAÇ



1. AMAÇ: YÜKSEK NİTELİKLİ, İYİ YETİŞMİŞ VE MESLEĞE UYGUN BİREYLERİN ÖĞRETMEN OLARAK İSTİHDAMINI SAĞLAMAK

Öğretmenlik mesleği, yalnızca belirlenen hedefler doğrultusunda kaynakların örgütlenerek öğrenciye kılavuzluğun gerçekleştirildiği teknik bir uzmanlık alanı olarak değil tarih boyunca milli ve evrensel değerleri yücelterek yeniden üreten, toplumsal ve kültürel değerleri yeni nesillere aktararak toplumu birbirine bağlayan saygın bir meslek olarak değerlendirilmiştir. Bir toplumda eğitim öğretimin başarısı pek çok faktörün yanı sıra öğretmenin başarısıyla da yakın ilişkilidir. Bu sebeple başarılı bir eğitim öğretim sistemine sahip olabilmek için yüksek nitelikli ve iyi yetişmiş öğretmenlere sahip olmak önemlidir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için ise başarılı ve mesleğe uygun olanların öğretmen olmalarını temin edecek tedbirler alınması yanı sıra, bu kimselerin hizmet öncesinde gerekli tecrübeyi edinmelerini sağlayacak kaliteli bir eğitimden geçirilmeleri sağlanmalıdır. Söz edilen gerekliliklerden ötürü bu amacın içerisinde "Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitimleri iyileştirmek" ve "Üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçmek" olmak üzere iki hedefe yer verilmiştir.

1.1. Hedef: Öğretmenleri Yetiştirmeye Yönelik Programlarda Eğitimleri İyileştirmek

Öğretmenlik mesleği yalnızca alanı bilgisinin kullanıldığı ve teorik sınırlar içinde sürdürülen bir meslek değildir. Öğretmenlerin belli değerlere sahip olma yanında öğretecekleri alana dair pedagojik alan yeterlikleri ile iletişim ve sınıf yönetimi gibi genel pedagojik yeterliklere de sahip olması gerekir. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bu çok yönlü yeterlikleri kazanabilmek için şüphesiz yüksek nitelikte bir eğitim sürecinden geçmek gerekmektedir.

Yüksek nitelikte bir eğitimin tesis edilmesi için öğretmen yetiştirmeye yönelik lisans ve lisansüstü eğitimler veren kurumların bunu gerçekleştirebilecek fiziki ve beşerî kaynaklarının yanı sıra ihtiyaçları karşılar nitelikte yapılandırılmış programlara da sahip olmaları gerekir. Türkiye için yüksek nitelikli öğretmen yetiştirme hedefi ancak tüm bu kurumların belirli standartları yakalamasıyla sağlanabilir. Nitelikli öğretmen yetiştirmek için gerekli standartların oluşturulmasıyla akademik ve örgütsel olarak yeniden yapılanma,

Öğretim görevlisi başına düşen öğrenci sayısının iyileştirilmesi gibi eylemlerin de gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Öğretmenlik; doğası gereği, akademik temellerinin yanı sıra, büyük ölçüde iş başında geliştirilebilen bir meslektir. Bu gerçekten hareketle, öğretmen yetiştirme programlarının başarısının artırılabilmesi için pratik uygulamalara daha çok yer verilmesi gerekmektedir. Ancak yalnızca öğretim programlarının bu doğrultuda yapılandırılması yeterli olmayacaktır. Bununla birlikte, fakülteler ile pratik uygulamaların gerçekleştirildiği okullar arasında etkin bir iş birliği sağlanmalıdır. Benzer şekilde bu fakültelerdeki öğretim görevlilerinin de aktif biçimde sahadaki güncel gelişmelerin içerisinde olmaları, öğretim süreçlerini yürütürken okullarda bulunup uygulamalarını, okul ve öğrencilerin öncelik ve ihtiyaçlarına göre sürekli olarak güncellemeleri gerekmektedir. Pratik uygulamaları işlevselliğinin artırılmasına yönelik olarak ise pratik uygulamalarda öğrencilere rehberlik edecek öğretmenlerin gerekli eğitimlerden geçirilmesi gerekmektedir.

Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların iyileştirilmesi için ortaya konulan bu gerekliliklerin karşılanması kurumlar arasında etkin bir koordinasyon gerektirmektedir. Tüm bu gereklilikler doğrultusunda "Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitimi iyileştirmek" için aşağıdaki eylemler belirlenmiştir.

1. Eylem: Öğretmen Yetiştirme Çabaları	Öğretmen yetiştirme çabaları doğrultusunda, üniversitelerin bünyesinde bulunan eğitimci yetiştirme merkezleri için gerekli ihtiyaçların karşılanması ve bu alanlarda temel ve ileri düzeyde eğitim programlarının geliştirilmesi.	Bilimsel ve akademik alanlardaki araştırmaların desteklenmesi ve yaygınlaştırılması	YÖK (S) 2015 yılı faaliyet raporuna ek olarak	2015 yılı faaliyet raporuna ek olarak
2. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumların akademik ve örgütsel olarak yeniden yapılandırılması	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumların mevcut milli eğitim sisteminde karşılanılmayan ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırılmak	• Yapılandırılmaya uygun okulların ve idari düzenlemelerin tamamlanması • Yeriden yapılandırılan kurumların sayısının ilgili kurumlardan toplam sayısına oranı	YÖK (S) 2015 yılı faaliyet raporuna ek olarak	2015 yılı faaliyet raporuna ek olarak
3. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların öğrencilerle anlaşılabilir ve uygulanabilir olarak yeniden yapılandırılması	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların öğrencilerle anlaşılabilir ve uygulanabilir olarak yeniden yapılandırılması için gerekli ihtiyaçların karşılanması ve bu alanlarda temel ve ileri düzeyde eğitim programlarının geliştirilmesi.	Öğretmen yetiştirme çabalarının desteklenmesi ve yaygınlaştırılması	YÖK (S) 2015 yılı faaliyet raporuna ek olarak	2015 yılı faaliyet raporuna ek olarak

4. Eylem: Lisans programı seçiminin yeniden yapılandırılması.	Öğretmen yetiştirme ve geliştirme alanlarında, programların fakülteye girmişten sonra yapılması zorunlu bir sistem oluşturulması.	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuk ve İktisat bölümlerinin taarruflarına yapılması. • Sistemde uygun seçilen programların seçiminin toplam program sayısına oranı. 	YÖK (S) MEB (İ)	2019 yıl sonuna kadar
5. Eylem: Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarının diğer programlarla birleştirilerek sunulması sağlanması.	Öğretmen yetiştirme ve geliştirme alanlarında, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin etkin ve verimli olarak yürütülmesi için, kurumlarca oluşturulan eğitim ve öğretim programlarının birleştirilerek sunulması sağlanması için çalışmalar yapılması.	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuk ve İktisat bölümlerinin taarruflarına yapılması. • Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarının diğer programlarla birleştirilerek sunulması sağlanması için çalışmalar yapılması. 	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yıl sonuna kadar
6. Eylem: Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarına sahip olan kurumların, bu eğitimlerde alternatif eğitim programları uygulamalarını mümkün kılınması.	Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarına sahip olan kurumların bu eğitimlerde alternatif eğitim programları uygulamalarını mümkün kılınması için çalışmalar yapılması.	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuk ve İktisat bölümlerinin taarruflarına yapılması. • Alternatif programların uygulanması için kurumların bu konuda talepte bulunmaları için çalışmalar yapılması. 	YÖK (S) MEB (İ)	2019 yıl sonuna kadar
7. Eylem: Öğretmenlerin uygulamalarını artırma ve geliştirme için çalışmalar yapılması.	Öğretmenlerin uygulamalarını artırma ve geliştirme için çalışmalar yapılması için çalışmalar yapılması.	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuk ve İktisat bölümlerinin taarruflarına yapılması. • Öğretmenlerin uygulamalarını artırma ve geliştirme için çalışmalar yapılması. 	YÖK (S) YÖK (İ)	2019 yıl sonuna kadar
8. Eylem: Fakülte-Okul iş birliği süresinin yeniden yapılandırılması.	Uygulama öğretim ve geliştirme alanlarında, fakülte-Okul iş birliği süresinin yeniden yapılandırılması için çalışmalar yapılması.	<ul style="list-style-type: none"> • Fakülte-Okul iş birliği süresinin yeniden yapılandırılması için çalışmalar yapılması. 	MEB (S) YÖK (İ)	2017 yıl sonuna kadar
9. Eylem: Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarının etkin ve verimli olarak yürütülmesi için çalışmalar yapılması.	Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarının etkin ve verimli olarak yürütülmesi için çalışmalar yapılması.	<ul style="list-style-type: none"> • Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarının etkin ve verimli olarak yürütülmesi için çalışmalar yapılması. 	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yıl sonuna kadar
10. Eylem: Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarına sahip olan kurumların bu programları uygulamasında öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının iyileştirilmesi.	Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarına sahip olan kurumların bu programları uygulamasında öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması.	<ul style="list-style-type: none"> • Öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarına sahip olan kurumların bu programları uygulamasında öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması. 	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yıl sonuna kadar

12- Eğitim Fakültesi mezunlarındaki öğretim elemanlarının il ve orta meslek eğitimi alanında görev yapmalarına yönelik olarak yapılacak bir sistemin geliştirilmesi	İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan ve il ve orta meslek eğitimi alanlarında görev yapabilecekleri için gerekli eğitim ve öğretim şartlarının belirlenmesi için çalışmaları yapmak	13- Eğitim Fakültesi mezunlarının öğretim elemanlığına atanmalarına ilişkin olarak yapılacak çalışmalar	14- Eğitim Fakültesi mezunlarının öğretim elemanlığına atanmalarına ilişkin olarak yapılacak çalışmalar	15- Eğitim Fakültesi mezunlarının öğretim elemanlığına atanmalarına ilişkin olarak yapılacak çalışmalar	16- Eğitim Fakültesi mezunlarının öğretim elemanlığına atanmalarına ilişkin olarak yapılacak çalışmalar	17- Eğitim Fakültesi mezunlarının öğretim elemanlığına atanmalarına ilişkin olarak yapılacak çalışmalar	18- Eğitim Fakültesi mezunlarının öğretim elemanlığına atanmalarına ilişkin olarak yapılacak çalışmalar	19- Eğitim Fakültesi mezunlarının öğretim elemanlığına atanmalarına ilişkin olarak yapılacak çalışmalar	20- Eğitim Fakültesi mezunlarının öğretim elemanlığına atanmalarına ilişkin olarak yapılacak çalışmalar
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

1.2. Hedef: Üniversite Mezunları Arasından Öğretmenlik Mesleğine En Uygun Olanları Seçmek

Öğretmenlik mesleğine kabul için ara kaynak eğitim fakültesi mezunları olmakla birlikte ihtiyaç duyulduğunda başka fakülte mezunları da, göreve başlamadan önce ilgili alanın öğretimine yönelik programları tamamlamak şartıyla, gerektiğinde öğretmen olarak istihdam edilebilmelidir.

Öğretmen adaylarının sadece akademik başarıları değil kişisel özellikleri de öğretmenlik mesleğindeki performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Öğretmenlik mesleğine seçme işlemleri, çok aşamalı ve ölçütleri belirlenmiş olarak yeniden tasarlanmalıdır. Bu doğrultuda öğretmenliğe seçilecek adayların sahip olmaları gereken temel yeterliklerin değerlendirilebildiği ve yalnızca yazılı sınav değil, alternatif değerlendirme yöntemlerinin de kullanıldığı bir seçme sisteminin oluşturulması gerekmektedir. Mesleğe giriş sürecinde; en uygun adayların seçilmesi için çoktan seçmeli eleme ve sıralamaya dayalı giriş sınavları yanında çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirmeyi temel alan, danışman öğretmen eşliğinde mesleğe hazırlama ve işbaşında deneme imkânı sağlayan istihdam sistemleri geliştirilecektir. Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı bilimsel veriler doğrultusunda nüfusun seyrini ve bileşimini dikkate alarak orta ve uzun vadede eğitim kademeleri ve öğretmenlik alanları bazında hazırlanan öğretmen ihtiyacı projeksiyonunu kamuoyu ile paylaşacaktır. Açıklanan veriler doğrultusunda mesleğe yönelecek bireylerin, istihdam durumuna göre üniversite tercihi yapmaları sağlanabilir. Bununla birlikte öğretmen yetiştiren kurumlar da konjenan belirleme süreçlerinde açıklanmış verilerden hareket edebileceklerdir.

2.1. Hedefli Öğretmenlerin Gelişim İhtiyaçını Tespit İçin Periyodik Olarak Yapılacak Bir Performans Değerlendirme Sistemini Hayata Geçirmek

Günümüzde mesleki gelişimle ilgili çalışmalarda "yeterlik" sözcüğü anahtar bir kavram hâline gelmiştir. Bu kapsamda Bakanlığımız, akademisyenler ve öğretmenlerin katılımıyla "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri" ve "Özel Alan Yeterlikleri"ni belirlemiş ve yayınlamıştır. Ancak eğitim ve öğretim alanındaki ulusal ve uluslararası gelişmeler bu yeterliklerin sürekli gözden geçirilerek güncellenmesini gerektirmektedir. Öğretmenlerimizin kendi bireysel ve yerel ihtiyaçları yanında, yeterlikleri de dikkatle inceleyerek ulusal ve uluslararası kriterler ışığında güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmeleri mesleki gelişimleri açısından büyük önem arz etmektedir. Yeterliklerin belirlenmesi yalnızca kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerine yön vermek açısından değil, hizmet öncesi süreçte öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci alımı ve bu kurumlardaki yetiştirme sürecinde, adaylık sürecinde, öğretmenin performansına değerlendirilmesinde, öğretmen ödüllendirilmesinde ve kariyer basamaklarında yükselmelerde kullanılacak temel bir kaynak olması açısından da oldukça önemlidir.

Bakanlığımız tarafından öğretmenlerimizin kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlamak amacıyla son yıllarda yapılan faaliyetlerin en önemlilerinden birisi de Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli'nin (OTMG) geliştirilmesidir. Bu model, öğretmenlerin yeterliklere dayalı öz değerlendirme yaparak öğrenme ve gelişim sorumluluklarını üstlenmelerine ve meslektaşlarıyla paylaşım ve iş birliği yapmalarına olanak sağlayan bir modeldir. Öğretmenlerimizin Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli (OTMG) kapsamında kendilerine sunulan bireysel ve mesleki gelişim planını yeterlik kriterleri ışığında doldurmaları, kendilerini eksik hissettikleri yeterlikleri tespit etmeleri, hizmetçi eğitim programlarına planlanmasında Bakanlığa yol gösterecektir.

Öğretmenlerin gelişim ihtiyaçlarının objektif biçimde ortaya konulması ve sürekli mesleki gelişim konusunda teşvik edilmelerinin sağlanabilmesi için öz değerlendirme yanı sıra okul müdürü, meslektaş, öğrenci ve veli gibi öğretmenle en doğru ve objektif geri bildirim sağlayabilecek kişilerin de değerlendirmeye katıldığı, çoklu veri kaynağına dayanan ve Öğretmen Yeterliklerinin temel zıncığı bir performans değerlendirme sisteminin oluşturulması önemli bir gerekliliktir. Söz konusu performans değerlendirme sonuçları kariyer basamaklarında ve görevde yükselme, yurtdışında görevlendirme, ödüllendirme ve

derece önemlidir. Ancak bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için durumun farklı boyutlarıyla ele alınması gerekmektedir.

Mesleki gelişim faaliyetlerinde sürekliliğinin sağlanması, bu faaliyetlerde belirli bir kalitenin yakalanması ile yakından ilişkilidir. Bu konuda eğitimcilerin nitelikleri son derece belirleyici olmaktadır. Bu nedenle mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alacak eğitimcilerin standartlarının belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca nitelikli bir eğitici havuzu oluşturulabilmesi için bu faaliyetlerde görev alacak eğitimcilerin eğitimine yönelik programlar oluşturulmalıdır.

Kişisel ve mesleki gelişimde sürekliliği sağlayıcı bir diğer önemli unsur da ihtiyaçlar doğrultusunda her öğretmenin erişebileceği sayıda ve çeşitlilikte faaliyetin gerçekleştirilmesidir. Bunun için Millî Eğitim Bakanlığı'nın ihtiyaçlarını gözeterek ve gerekli eğitimleri verebilecek insan kaynağına sahip Öğretmen Akademilerinin kurulması önemli bir yenilik olacaktır. Akademilerin kurulmasının; MEB personeli için hayat boyu öğrenme fırsatları oluşturması, eğitim öğretim alanında bilimsel ve teknolojik gelişmelerin incelenmesi, araştırılması, danışmanlık hizmetinin gerçekleştirilmesi, öğretmen yetiştiren eğitim kurumlarına yönelik standartların belirlenmesi için ilgili kuruluşlarla iş birliği içerisinde bulunması, mesleki gelişim programları ve pedagojik formasyon eğitimlerinin düzenlenmesi konularında da önemli ölçüde katkıları olacaktır. Her öğretmenin erişebileceği sayı ve çeşitlilikte faaliyetin gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik üniversiteler ve STK'lar ile iş birliğinin geliştirilmesi de gerekmektedir.

Günümüz dünya şartlarında uluslararası alandaki birçok gelişme kısa sürede Türkiye'yi de etkilemektedir. Gerek derslerin öğretim programlarının içeriğinde ve ders kitaplarında gerekse ders işleyiş yöntemlerinde önerilen değişikliklerin büyük çoğunluğu ülke ihtiyaçları yanında dünya çapındaki değişimlerin de izlerini taşımaktadır. Bu yüzden öğretmenlerimizin uluslararası hizmetçi eğitim kurslarını takip etmeleri de mesleki gelişimleri açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programlarına 2004 yılından itibaren tam üye olarak katılımıyla birlikte öğretmenlerin ve eğitimcilerin yararlanabileceği uluslararası hizmetçi eğitim etkinliklerinin sayısında büyük bir artış yaşanmıştır. AB Bakanlığına bağlı Ulusal Ajans aracılığıyla öğretmenlerimiz birçok uluslararası eğitim çalışmasına ve projelere katılabilmektedir. Ayrıca öğretmenler, MEB Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü aracılığıyla da birçok uluslararası hizmetçi eğitim programına

başvurabilmektedir. Öğretmenlerin bu imkânları kullanmaları, alanlarıyla ilgili dünyaya olan gelişmeleri takip etmeleri açısından son derece önemlidir.

Öğretmenler kişisel ve mesleki gelişimde sürekliliği sağlama konusunda bilimsel etkinliklere ve lisansüstü programlara katılmaya teşvik edilmelidir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için ulusal ve uluslararası hizmetçi eğitimci çalışmaları şüphesiz tek yol değildir. Son yıllarda eğitim literatüründe öğretmenlerin mesleki gelişimleri için kısa süreli hizmetçi eğitim kurslarının tek başına yeterli olmadığı, öğretmenlerin başka yöntemlerle de kendilerini sürekli geliştirmek için çaba göstermeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Öğretmenlerimiz mesleki gelişimleri için sadece Bakanlığımız faaliyetlerini değil, çeşitli informal öğrenme ortamlarını da değerlendirmelidir. Esasında günümüz teknolojik imkânları (sosyal medya vb.) bu alanda öğretmenlere birçok fırsat sunmaktadır. Bu tür informal ortamlar, başka okul, şehir ve ülkelerdeki meslektaşlarıyla ve öğrencilerle görüş, tecrübe ve kaynak paylaşımını için büyük potansiyeller içermektedir.

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde sözü edilen hedefin gerçekleştirilebilmesi için aşağıdaki eylemler planlanmıştır.

20. Etkin Öğretmen Akademikliği Kurulması	<p>Öğretmenlerin ulusal ve bilimsel konferanslara katılmaları için gerekli olan bütçe ayrılmıştır. Öğretmenlerin ulusal ve uluslararası konferanslara katılmaları için gerekli olan bütçe ayrılmıştır. Öğretmenlerin ulusal ve uluslararası konferanslara katılmaları için gerekli olan bütçe ayrılmıştır.</p>	<p>Hükümetlerarası Konferanslar, Uluslararası Konferanslar</p>	<p>MEB (S), YER (S), AKA (S), ÖRETO</p>	<p>2021 Yılı Eylül-Kasım</p>
21. Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin İhtiyaçlar Doğultusunda Güncellenerek Devam Ettirilmesi	<p>2021 yılında uygulanmaya başlanan aday öğretmen yetiştirme sürecinin genel dönütleri doğrultusunda çeşitli ve yöntemlerinin geliştirilerek uygulanmasına devam etmekte</p>	<p>Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Güncellenmesi ve Geliştirilmesi</p>	<p>MEB (S)</p>	<p>Sürekli</p>

22. Eylem: Meslek gelişim faaliyetlerinde görev alan öğretmenlerin standartlarının geliştirilmesi	Mesleki gelişim programları da görev alan öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetleri kapsamında desteklenmesi ve rekabetsiz ortamda eğitim ve öğretim faaliyetleri için gerekli koşulların sağlanması	Yüksek öğrenim mesleki gelişim faaliyetleri	MEB (S)	2025 yılı sonuna kadar
23. Eylem: Mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alan öğretmenlerin eğitimine yönelik programların geliştirilmesi	Öğretmen Akademikleri alanlarına yönelik eğitim faaliyetlerinde mesleki gelişim programlarının geliştirilmesi teşvik etmek.	<ul style="list-style-type: none"> Yüksek öğrenim yönelik program sayıları Yüksek eğitimi alan eğitimci sayısının mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alan eğitimci sayısına oranı 	MEB (S)	2025 yılı sonuna kadar
24. Eylem: Eğitim çalışanlarının bilimsel etkinliklere katılımının artırılması	Eğitim çalışanlarının ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalar üstitme için ve etkinliklere katılımının teşvik etmek. Bu konuda ilgili kurumlarla iş birliği geliştirmek ve benzeri fırsatlara fırsatlar oluşturmak	Yüksek öğrenim mesleki gelişim faaliyetlerinde eğitim çalışanlarının eğitim çalışanlarına oranı	MEB(S) MÖK (S)	Sürekli
25. Eylem: Öğretmenlerin uluslararası eğitim çalışmalarına katılımının artırılması	Uluslararası, yerel (M.A. Mevlana Fakültesi, I. DÖKA) gibi kurumlarla iş birliği sağlanarak öğretmenlerin eğitim alanında uluslararası eğitim faaliyetleri için eğitimci ve öğrencilerin katılımını sağlamak için gerekli programların geliştirilmesi teşvik etmek	Uluslararası eğitimci sayısının eğitimci sayısına oranı	MEB (S) MÖK (S)	Sürekli

3. AMAÇ: ÖĞRETİMENLİK MESLEĞİNE YÖNELİK ALGIYI İYİLEŞTİRMEK VE MESLEĞİN STATÜSÜNÜ GÜÇLENDİRMEK

Öğretmenliğin profesyonel bir meslek olarak tanımlanması dünya genelinde yakın bir zamana karşılık gelse de, tarihsel olarak değerlendirildiğinde en kadim ve köklü mesleklerden biri olduğu bilinmektedir. Öğretmenler tarih boyunca toplumun her kesimiyle kurduğu pedagojik ilişkiler sebebiyle büyük ölçüde saygıyla karşılanmış ve toplum içerisinde ayrıcalıklı bir konumda yer almıştır. Ancak günümüzde değişen toplumsal yapı ve roller öğretmenlik mesleğinin statüsünü tartışılır kılmıştır. Buna karşın öğretmenlerin toplum için ifade ettiği anlam ve önem ise değişmemiştir. Öğretmenler toplumlar için sahip oldukları rol model özelliklerinin yanı sıra nitelikli bireylerin yetiştirilmesi sorumluluklarıyla toplumsal kalkınmada da öncelikli görevlere sahip olan kimselerdir.

Hayat boyu öğrenme perspektifinden, eğitim sistemlerini sürekli olarak gözden geçirip iyileştiren ve iyi bir eğitim sürecinin ancak öğretmenlerle gerçekleştirileceğini bilerek bu yönde adımlar atan ülkeler hızla kalkınmakta ve gelişmektedir. Yalnızca öğrencilerine değil tüm topluma karşı derin bir sorumluluk duygusuna sahip olan öğretmenlerin ve bu bağlamda

Öğretmenlik mesleğinin onuru, saygınlığı ve itibarını daha iyiye ve güzela doğru taşımak, çalışma koşullarını iyileştirmek Millî Eğitim Bakanlığının öncelikli hedefleri arasındadır. Bu sebeple "Öğretmenlik mesleğine yönelik algıyı iyileştirmek ve mesleğin statüsünü güçlendirmek" olarak adlandırılan bu amacı gerçekleştirebilmek için "Öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirmek", "Öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirmek", "Kuramlar ve bölgeler arası farklılıklara göre iyileştirici tedbirler almak" ve "Kariyer ve ödüllendirme sistemini geliştirmek" olmak üzere dört temel hedef belirlenmiştir.

3.1. Hedef: Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Güçlendirmek

Mitelikli bir seçme ve meslek öncesi yetiştirme sisteminin oluşturulması, çalışma şartlarının düzenlenmesi, kişisel ve mesleki gelişimin sürekliliğinin sağlanması gibi hedefde yer alan pek çok hedef ve eylem öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirici niteliktedir. Bununla birlikte öğretmenlik mesleğine ilişkin bütün mevzuatın bu hedefde yer alan eylemlerle uyumlu olarak, güncel ihtiyaçları karşılar biçimde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu konuda önemli adımlardan biri de 64. ve 65. hükümetlerin planları doğrultusunda hedefde yer alan, eğitim personeline yönelik şiddetli önlem için caydırıcı önlemler alınmasına dair eylemdir. Bu kapsamda yapılacak çalışmalar da hedefin gerçekleştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Bu hedefin gerçekleştirilmesi için aşağıdaki eylemler planlanmıştır:

26. Eylem: Öğretmenlik mesleğine ilişkin mevzuatın güncel ihtiyaçlar dâhilinde yeniden düzenlenmesi.	Öğretmenlik mesleğine ilişkin mevzuatın hedefde yer alan eylemlerle uyumlu olarak, güncel ihtiyaçlar karşılar biçimde yeniden düzenlenmesini yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir.	Mevzuat düzenleme çalışmaları yürütülmesi.	MER 53, PA 41, ME 11.	2017 yıl sonuna kadar.
27. Eylem: Öğretmene yönelik şiddetli önlem için düzenlenmeleri içeren eylem planının oluşturulması.	Öğretmene karşı şiddetin önlenmesine yönelik hukuki ve idari düzenlemelerin alınacak tedbirlerin kapsamı olarak planlandığı eğitimde şiddetli önlem ve yönelik eylem planına nazaran.	Eylem planının tanınması.	MER 53, Başbakanlık (İçişleri B.İ), Adliye B.İ, Sağlık B.İ, STK'lar (İ).	2017 yıl sonuna kadar.
28. Eylem: Öğretmenlerin mesleki uyumlarına ve eğitim kariyeri yönetimine ilişkin ve sorumluluklarının artırılması.	Eğitimde öğretmenlerin yönetiminde rekabetçi ve adil ve kaliteli sonuçlara ulaşmalarını sağlamak için öğretmenlerin mesleki uyumlarına yönelik eğitimde şiddetli önlem ve sorumluluk sahalarının artırılması.	Hukuki ve idari düzenlemelerin gerçekleştirilmesi.	MER 53.	2017 yıl sonuna kadar.

3.2. Hedef: Öğretmenlerin Çalışma Şartlarını İyileştirmek

Öğretmenlik mesleğinin statüsünün artırılabilmesi için öğretmenlerin görev yapmış oldukları fiziki ortamların buna uygun olarak düzenlenmesi önem arz etmektedir. Beige ile ortaya konulan hedefler doğrultusunda eğitim öğretim kurumlarının fiziki yapıları iyileştirilirken, burada eğitim faaliyetlerini yürüten temel unsurlar olan öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirici düzenlemelerin de yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda özellikle öğretmenlerin mesleki gelişmelerine katkı sağlamak ve mesleklerini icra ederken motivasyonlarını arttırmak için bireysel çalışma yapabilmelerine imkân sağlayan ortamların oluşturulması önemlidir. Bu düzenlemelerle öğretmenlerin mesleki gelişim ve çalışma azimlerini pekiştirecek ve bununla birlikte iş doyumları ile verimlilikleri artırılabilir. Bu olumlu etkiler öğretmenlik mesleğinin statüsünün artırılabilmesine önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Bu hedefin gerçekleştirilmesi için aşağıdaki eylem planlanmıştır:

Eylem	Ölçülebilirlik	Sorumlu Kurum	Ölçülebilirlik	Ölçülebilirlik
29. Eylem: Öğretmenlerin bireysel çalışma yapabilmelerine imkân sağlayan ortamlar oluşturulması	Öğretmenlerin çalışmaları iyileştirici ve bireysel çalışmalar yapabilmelerine imkân sağlayan fiziki alanlar oluşturulmak	Bireysel çalışma yapılabilmemesine imkân sağlamak üzere düzenlenecek fiziki alan sayıları	MEB (S) (B) (I)	2019 yılı sonuna kadar

3.3. Hedef: Kurumlar ve Bölgeler Arası Farklılıklara Göre İyileştirici Tedbirler Almak

En küçük mülki idari birimlere de dâhil olmak üzere Türkiye'nin her yerinde sürdürülmesi gereken eğitim hizmetleri ancak öğretmenlerin varlığıyla gerçekleştirilebilir. Ancak ülkemizde bölgeler arası öğretmen hareketliliği genellikle büyük şehirler ve merkez ilçeler yönünde gerçekleşmektedir. Öğretmenlerin çoğunlukla mazeret ve benzeri taleplerle ayrılmış oldukları eğitim kurumlarındaki öğretmen ihtiyacı yakın zamana kadar çoğunlukla yeni atamalar ve ücretli öğretmenlerle giderilebilmekteydi. Bu kurumlarda öğretmen hareketliliğinin fazla olması ve öğretmenlerin hizmet yılı ortalamalarının düşük olması eğitim kurumları arasında eğitim öğretim kalitesinin farklılaşmasına neden olabilmektedir. Bu farklılaşma, kaynak ve imkânların da farklılık arz edebilmesinden ötürü bölgeler, iller ve ilçeler arasında olabildiği gibi birbirine çok yakın eğitim kurumları arasında da olabilmektedir. Kaliteli eğitim almanın her öğrencinin hakkı olduğundan hareketle eğitim kurumları

arasındaki bu farklılıkların giderilmesine yönelik çözümler üretilmelidir. Bu kapsamda Bakanlığımızca 2016 yılında yapılan düzenlemeler çerçevesinde özellikle öğretmen ihtiyacının yoğun olarak hissedildiği yerlerde çalışmak üzere sözleşmeli öğretmen istihdamına gidilmiş, bir yandan bölgeler ve kurumlar arası eşitsizlik bir ölçüde giderilmeye çalışırken bir yandan da bu öğretmenlerin alınmasında mülakat uygulamaları getirilmiştir. Böylece öğretmenlerin sadece çoktan seçmeli test sınavlarındaki başarıları değil, bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri gibi konalardaki becerileri de ölçülmektedir. Böylece potansiyel adaylar içerisinde en başarılı olanlar sisteme dâhil edilerek bu bölgelerde eğitim öğretimin kalitesinin artırılması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Bu çalışmaların yanı sıra eğitim öğretimin kalitesinin arttırılabilmesine yönelik gerekli diğer tedbirlerin alınabilmesi için eğitim kurumları imkânları açısından yeniden tanımlanmalı ve sınıflandırılmalıdır. Sınıflandırmanın ardından öncelikli desteklenmesi gereken okullar başta olmak üzere iyileştirici tedbirler alınabilecektir. Ayrıca öğretmenlerin yer değiştirmelerine ilişkin, zorunlu rotasyonu da içeren kapsamlı ve özendirici bir modelin ortaya konulması gerekmektedir. Özellikle kimi merkez okullara göre imkânlar açısından nispeten yetersiz çevrelerde bulunan eğitim kurumlarına yönelik ek iyileştirici tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu tür eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik istihdam koşulları, ek ücret, hizmet puanı, lisansüstü eğitime erişim, yer değiştirmeier ile yurt dışı eğitim ve görevlerde öncelik, konut desteği/lojman vb. destekler de önemli ölçüde özendirici olabilecektir.

Bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için aşağıdaki eylemler planlanmıştır.

30. Eylem: Eğitim öğretimi kurumlarının mevcut şartları açısından yeniden değerlendirilerek sınıflandırılması	Okulların öğrenim kurumları tipolojisi, seviyesi, yapı kurumu, özellikleri açısından kapsamlı ölçütler belirlemek, kriterler çerçevesinde sınıflandırmaya geçiş yapılması	Sınıflandırma yapılas eğitim kurumları sayısı	MEB (S), KÖİİ	2014 yıl sonuna kadar
31. Eylem: Yerinden sınıflandırılma neticesinde hollenenmiş dezavantajlı kurumlarda görev yapmaya ilişkin özendirici tedbirlerin alınması	Öğretmenlere, görev yapan eğitim kurumlarına öncelik ve öncelik oranı göre istihdam koşulları, hizmet puanı, yer değiştirmelerle yurt dışı eğitim ve görevlerde öncelik, konut desteği/lojman vb. özendirici imkânlar oluşturmak	Eğitim kurumlarının öncelik ve özendirici göre teşvik yönlük düzenleme sayısı	MEB (S), MFP (S), KA (S), ÖFB (S)	2014 yıl sonuna kadar

32. Çeşitli Değerlendirilme (Niteklilik ve akademik başarı) ve akademik başarı katmanlarına yönelik iyileştirme faaliyetleri geliştirilmesi	Birçok sayıda öğretmenler tarafından yapılan eğitim araştırmaları öğrencilerin farklı olarak başarıya ulaşmalarını sağlayacak yöntemleri belirlemek için araştırma yapacak öğretmenlerin oluşturulması ve çalışmalarının yaygınlaştırılması	Her yıl yapılan değerlendirme raporları ile ilgili olarak öğretmenlerin değerlendirme raporları ile ilgili olarak çalışmalarını yaygınlaştırılması	2018 yılı değerlendirme raporları
33. Eylem: Sözleşmeli Öğretmenlik uygulamasına yönelik mevcut yapının, yeni ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi ve geliştirilmesi	4.32 sayılı KHK'nın ek üçüncüsünde madde 5'te yer alan hükümlere göre işlenik kazandırlan sözleşmeli öğretmenliğe ilişkin model yeni ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli olarak geliştirilmek	Görevlendirme ve idari düzenlemelerin gerçekleştirilmesi	2018 yılı değerlendirme raporları
34. Eylem: Yer Değiştirmelere ilişkin yeni bir model oluşturulması, ulusal düzeyde uygulanması ve akademiye kazandırılması	Yeni bir model oluşturulması için ulusal düzeyde çalışmalar yapılması ve akademiye kazandırılması için çalışmalar yapılması	Yer değiştirme işlemlerinin gerçekleştirilmesi ve akademiye kazandırılması için çalışmalar yapılması	2018 yılı değerlendirme raporları

3.4. Hedef: Kariyer ve Ödüllendirme Sistemini Geliştirmek

Bütün mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de öğretmenlere bir kariyer olanağı ve yeterliklere dayalı kariyer gelişim planı sunulması, bireysel amaçlara bağlı olarak motivasyonu ve iş performansını olumlu etkileyecek böylece eğitim ve öğretim daha nitelikli hale gelecektir. Bu sebeple öğretmenlerin sürekli mesleki gelişime teşvik edilmesi, niteliklerinin artırılması, statülerinin yükseltilmesi amaçlarına yönelik olarak öğretmenlere kariyer basamaklarında yükselme imkânı verilmesi gerekmektedir.

Mevcut öğretmen kariyer sisteminin Öğretmen Yeterlikleri'ne dayalı olarak yapılacak olan performans değerlendirme sonuçlarına, yapılacak sınavlara, öğrenci başarılarına ve benzer nitelikteki kriterlere dayalı olarak yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Oluşturulması planlanan yeni modelde öğretmenlerin kariyer basamaklarındaki unvanları belirli bir süreliğine alması ve bu unvanı karşılamak için bu unvanı yeniden kazanması için bu kriterleri yeniden karşılaması gerekmektedir.

Bu hedefin gerçekleştirilmesi için aşağıdaki eylem planlanmıştır:

35. Eylem: Kariyer basamaklarının iyileştirilmesi	Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik olarak yapılacak olan çalışmaların değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması	Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik olarak yapılacak olan çalışmaların değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması	2018 yılı değerlendirme raporları
36. Eylem: Öğretmenlik mesleğinin iyileştirilmesi	Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik olarak yapılacak olan çalışmaların değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması	Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik olarak yapılacak olan çalışmaların değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması	2018 yılı değerlendirme raporları

SONUÇ

Öğretmenlik, hizmet öncesinde öğretmen yetiştirmeye dönük programlarda alınan eğitimin emekliliğe kadar sürekli gelişim gerektiren, mesleki heyecan ve azmin hiçbir zaman yitirilmemesi gereken kıtsal ve kadim bir meslektir. Toplum için son derece önemli misyona sahip olan öğretmenlerin bu istek ve azimlerini artırmak ve eğitim öğretimde sürekli bir kaliteyi sağlayabilmek nitelikli bir eğitimin olmazsa olmaz koşullarındandır.

Türkiye’de başta öğrenciler ve veliler olmak üzere tüm toplumun eğitimin beklentilerinin yerine getirilebilmesi için eğitim öğretim faaliyetlerinin iyi yetişmiş, kendisini sürekli güncelleyen ve mesleğini yapmaktan mutluluk duyan öğretmenlerle sürdürülmesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi ise yalnızca meslek içi süreçlerin değil meslek öncesi süreçlerin de detaylı şekilde analiz edilmesi ve iyileştirilmesine dönük politikaların geliştirilmesine bağlıdır. Bu anlayış çerçevesinde hazırlanmış olan “Öğretmen Strateji Belgesi” öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitim aşamasından öğretmenlerin emekliliklerine kadar devam eden uzun bir süreci kapsayacak şekilde tasarlanmıştır.

Önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere belge içerisinde “Yüksek nitelikli iyi yetişmiş ve mesleğe uygun bireylerin öğretmen olarak işihdarını sağlamak”, “Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini sürekli kılmak” ve “Öğretmenlik mesleğine yönelik ilgiyi iyileştirmek ve mesleğin statüsünü güçlendirmek” olmak üzere üç temel amaç bulunmaktadır. Aynı şekilde belgede bu amaçlarla ilişkili toplamda sekiz hedef ve bu hedeflerin hayata geçirilmesi için planlanmış 35 eylem bulunmaktadır. Her bir eyleme ilişkin açıklamalar ile birlikte bu eylemlerin gerçekleştirilmesinde hangi kurumların sorumluluk sahibi olduğu ve bunlara yönelik performans göstergeleriyle planlanan gerçekleştirme süreleri de belgede yer almaktadır.

Belgede yer alan eylemlerin gerçekleştirilmesinden sorumlu tek kuruluş Millî Eğitim Bakanlığı olmayıp farklı kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra sivil toplum kuruluşlarının da planlanan politikaların gerçekleştirilmesinde etkin bir rol almalarına imkân sağlanmaktadır. Bu yönüyle belge, oluşturulması sürecinde olduğu kadar uygulanması sürecinde de geniş katılım ve iş birliğine önem veren bir anlayışı temsil etmektedir. Bu anlayışla birlikte belgedeki eylemlerin uygulanmasının koordinasyonundan ve izlenmesinden Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü sorumlu olacaktır.

Her alanda olduğu gibi eğitimde de dünyanın en önde gelen ülkelerinden olan bir Türkiye’nin tesis edilebilmesi ve ülkemizdeki her yurttaşın kaliteli bir eğitim alabilmesi için oluşturulmuş bu belgedeki eylemler ilgili kuruluşlarla iş birliği hâlinde kararlilikla uygulanacaktır.

2. BÖLÜM-TARİHLER

1. AMAÇ: YÜKSEK MİTELİKLİ İYİ YETİŞMİŞ VE MESLEĞE UYGUN BİREYLERİN ÖĞRETMEN OLARAK İSTİHOAMINI SAĞLAMAK

YÜKSEK MİTELİKLİ İYİ YETİŞMİŞ VE MESLEĞE UYGUN BİREYLERİN ÖĞRETMEN OLARAK İSTİHOAMINI SAĞLAMAK

1. EYLÜL 2015 - 31. AĞUSTOS 2016
 2. EYLÜL 2016 - 31. AĞUSTOS 2017
 3. EYLÜL 2017 - 31. AĞUSTOS 2018
 4. EYLÜL 2018 - 31. AĞUSTOS 2019
 5. EYLÜL 2019 - 31. AĞUSTOS 2020
 6. EYLÜL 2020 - 31. AĞUSTOS 2021

Yıl	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları
1. EYLÜL 2015 - 31. AĞUSTOS 2016	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları
2. EYLÜL 2016 - 31. AĞUSTOS 2017	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları
3. EYLÜL 2017 - 31. AĞUSTOS 2018	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları
4. EYLÜL 2018 - 31. AĞUSTOS 2019	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları
5. EYLÜL 2019 - 31. AĞUSTOS 2020	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları
6. EYLÜL 2020 - 31. AĞUSTOS 2021	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları	Öğretmen Yetiştirme Yönelik Programları

	<p>9. Eylem: Fakülte okur iş birliği süreçlerinin yeniden yapılandırılması</p>	<p>Uygulama öğrenimlerinin uygulanmasını, ders, öğretim, okutucu, uygulama öğretmeni vb. ölçütleri göre MEB tarafından belirlenen eğitim kurumlarında, uygulama öğretmeni eşliğinde gerçekleştirilmesini sağlayacak düzenlemeler yapılması</p>	<p>Belirlenen şartlar varsaylar mahiyette uygulama esaslı kurum ve öğretmen sayısı.</p>	<p>MEB (5) YÖK (1)</p>	<p>2017 yıl sonuna kadar</p>
<p>1.1. Hedef Öğretmen Yetiştirmeye Yönelik Programlarda Kaliteli Araştırmacı</p>	<p>9. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlar için standartların geliştirilmesi</p>	<p>Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların, üniversiteler ve diğer kurumlar arasında ortaklaşa olarak gerçekleştirilmesini sağlamak için standartların geliştirilmesi</p>	<p>Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda öğretmen alınması</p>	<p>YÖK (5) MEB (4)</p>	<p>2018 yıl sonuna kadar</p>
	<p>10. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programları bu programlar çerçevesinde eğitim elemanı başına düşen öğretim sayısının iyileştirilmesi</p>	<p>Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda öğretmen alınması</p>	<p>Öğretim elemanı başına düşen öğretim sayısında değişiklik ortalamaya ulaşan kurum</p>	<p>YÖK (5) MEB (4)</p>	<p>2018 yıl sonuna kadar</p>
	<p>11. Eylem: Fakülte okur iş birliği süreçlerinin yeniden yapılandırılması</p>	<p>Uygulama öğrenimlerinin uygulanmasını, ders, öğretim, okutucu, uygulama öğretmeni vb. ölçütleri göre MEB tarafından belirlenen eğitim kurumlarında, uygulama öğretmeni eşliğinde gerçekleştirilmesini sağlayacak düzenlemeler yapılması</p>	<p>Belirlenen şartlar varsaylar mahiyette uygulama esaslı kurum ve öğretmen sayısı.</p>	<p>MEB (5) YÖK (1)</p>	<p>2018 yıl sonuna kadar</p>
	<p>12. Eylem: Mesleğe girişte çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirilmeyi temel alan seçme sistemlerinin geliştirilmesi</p>	<p>Mesleğe girişte adayların psikomotor ve duyuşsal becerilerini değerlendirilene olan, öğretmen yetenekleri çerçevesinde seçme sınavları ile işe başlanış, giriş seçki süreci, öğretmenlik uygulamaları değerlendirilme, entegrasyon vb. çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirilmeyi esas alan bir değerlendirme sistemi oluşturulması</p>	<p>İhtiyaçlar sınırları ve işbirlik sistemlerinin oluşturulması</p>	<p>MEB (5) ÖSYM (1) YÖK (1) OPS (1)</p>	<p>2018 yıl sonuna kadar</p>
<p>1.2. Üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçmek</p>	<p>13. Eylem: Üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçmek</p>	<p>Mesleğe girişte adayların psikomotor ve duyuşsal becerilerini değerlendirilene olan, öğretmen yetenekleri çerçevesinde seçme sınavları ile işe başlanış, giriş seçki süreci, öğretmenlik uygulamaları değerlendirilme, entegrasyon vb. çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirilmeyi esas alan bir değerlendirme sistemi oluşturulması</p>	<p>İhtiyaçlar sınırları ve işbirlik sistemlerinin oluşturulması</p>	<p>MEB (5) ÖSYM (1)</p>	<p>2018 yıl sonuna kadar</p>
	<p>14. Eylem: Alanlara göre öğretmen ihtiyacı ve bu ihtiyacı karşılamaya yönelik istinadın sağlanması her yıl ilgili paydaşlar ve kamuoyu ile görüşülmesi</p>	<p>Mali Sektör Bakanlığının 2025 yılı için hazırladığı öğretmen ihtiyacı raporuna göre, öğretmen ihtiyacına yönelik olarak her alana ilişkin mevcut normlar çerçevesinde doluluk oranları, talep ve kamuoyu ile paylaşılacak, böylece üniversitele ilgili öğretmen ihtiyacı ve ilgili alanlarda eğitim kurumlarının bu ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmesini sağlamak</p>	<p>Belirlenen öğretmen ihtiyacı kamuoyu ile paylaşılması</p>	<p>MEB (5) KÜ (1) YÖK (1)</p>	<p>Sürekli</p>

2. AMAÇ: ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİMİNİ SÜREKLİ KILMAK

2. AMAÇ: ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİMİNİ SÜREKLİ KILMAK

2.1. Hedef: Öğretmenlerin gelişim ihtiyaçlarını tespit etmek amacıyla yapılacak bir değerlendirme çalışmasıyla mesleki gelişim ihtiyaçları tespit edilmiştir.

15. Eylül: Öğretmenlerin ihtiyaçları için değerlendirme çalışması yapılmıştır.

16. Eylül: bütün öğretmenler için zorunlu bir performans değerlendirilme sisteminin geliştirilmesi

17. Eylül: bütün öğretmenlerin beş yıldır yazdığı öğretmen yeterlikleri değerlendirilmiştir. Yapılacak olan sınavla ilgili tutulmuştur.

18. Eylül: Öğretmenlerin meslek gelişimini eleme ve destekleme faaliyetlerinde görev alacak kişilere gerekli eğitimlerin verilmesi.

19. Eylül: Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli (OTMG) yazı çalışmaları uygulanmaya başlanmıştır.

20. Eylül: Öğretmen Akademiklerinin Kurulması

Okulda görev alan tüm öğretmenlerin ihtiyaçları tespit edilerek değerlendirme çalışmaları yapılmıştır.

Öğretmenlerin ihtiyaçları çerçevesinde öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının değerlendirilmesi, mesleki gelişim çalışmalarını belirleme yöntemleri ile ilgili ve değerlendirme mesleki yönelik katkı ve fayda için devlet bürokrasisinde yeri yaklaşımları çerçevesinde bir performans yönetimi sistemi kurmak, Performans değerlendirme sonuçlarını mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik gerekli tedbirleri almak, kariyer gelişimi, Terfi İhtiyaçları ile ilgili hesaplanması ve planlanması için öneriler yapmak.

Okulda görev alan tüm öğretmenlerin ihtiyaçları tespit edilerek değerlendirme çalışmaları yapılmıştır. Okulda görev alan öğretmenlerin ihtiyaçları tespit edilerek değerlendirilmiştir. Yapılacak olan sınavla ilgili tutulmuştur.

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik olarak geliştirilen destekleme ve yönlendirme faaliyetleri ile görev alacak kişilere bilgi, beceri ve tutku ile ilgili yapılacak eğitimlerin verilmesi.

Okulda görev alan tüm öğretmenlerin ihtiyaçları tespit edilerek değerlendirme çalışmaları yapılmıştır.

Eğitim-öğretim alanlarında, bilimsel, teknolojik gelişmelerin takip edilmesi, araştırma yapmak, öğretmene yönelik MEB tarafından sağlanan burslu öğrenim fırsatları sağlamak, öğretmene uygun hayat boyu öğrenime fırsatları sağlamak ve değerlendirme için mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunmak ve uzaktan öğrenim yoluyla hizmet sunan kurumları izlemek için çalışmak, gereklerinde fakülte veya üniversite bünyesinde bir veya birkaç adet eğitimci olarak görev alan öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemek, öğretmenlerin eğitim kariyerlerinde mesleki gelişim ihtiyaçlarının değerlendirilmesi konusunda ilgili kurumlarla iş birliği yapmak, ilgilili öğretmenlerin mesleki gelişim programları, pedagojik formasyon eğitimi ile ilgili çalışmalarını yürütmeye ilişkin olarak eğitimci olarak görev alan öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemek için çalışmak.

Öğretmenlerin ihtiyaçları tespit edilerek değerlendirilmiştir.

Fakülte ve idari değerlendirmeleri tamamlanmıştır.

4. Eylül: Okulda görev alan öğretmenlerin ihtiyaçları tespit edilerek değerlendirilmiştir.

Okulda görev alan tüm öğretmenlerin ihtiyaçları tespit edilerek değerlendirilmiştir.

Okulda görev alan tüm öğretmenlerin ihtiyaçları tespit edilerek değerlendirilmiştir.

Fakülte ve idari değerlendirme çalışmaları tamamlanmıştır.

MEB (1)
YÖK (1)

MEB (1)
YÖK (1)

MEB (1)
YÖK (1)

MEB (1)

MEB (1)

MEB (1)
YÖK (1)
MEB (1)
YÖK (1)

2018 yıl sonuna kadar

2018 yıl sonuna kadar

2018 yıl sonuna kadar

2018 yıl sonuna kadar

2018 yıl sonuna kadar

2018 yıl sonuna kadar

	34. Eylem: Yeni öğretim materyallerini yenisi ile değiştirme, mevcut öğretim materyallerini yenisiyle değiştirme, teknolojiyi öğrenim için kullanma ve etkileşim ortamı oluşturulması.	Aynı eğitim kurumunda kesintisiz olarak görev yapmış olan öğretmenlere mesleki gelişim için tavsiyelerde bulunarak, yeni öğretim materyalleri ile ilgili görüşleri ve önerilerini yazılı olarak bildirmek üzere bir mektup göndermek.	Yeni öğretim materyalleri geliştirme ve kullanma, teknolojiyi öğrenim için kullanma, etkileşim ortamı oluşturulması.	MES 5)	2018 yılı sonuna kadar
3.4. Hedef: Kariyer ve Örgütlenme Sistemini Geliştirmek	35. Eylem: Kariyer basamaklarının yeniden oluşturulması.	Öğretmenlerin mesleği ve alanına ilişkin görüşleri, faaliyetleri ile okul düzeyinde yapılacak sınavlar, Öğretmen Akademik Erişim ve Akademi Ödülleri ve Öğrenci Başarıları gibi çeşitli ölçütlerin dikkate alındığı, bütçe imkanları doğrultusunda ve yükselme oran belirlenmiş suretlere gerçekleştirilen kariyer sistemi oluşturmak.	Kariyer ve Örgütlenme Sistemi Kurmak	MES 5) MES 6) D-10)	2018 yılı sonuna kadar