

OTMG Modelinin Okul Kültürüne Etkisi (Hatay İli Örneği)¹

The Effect of the OTMG Model on School Culture (Example of Hatay City)

Hülya Yalçinkaya¹, Filiz Mete² ve Sevinç Aksay Albuz³

Öz

Eğitim alanında bir mesleki gelişim modeli olan Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) Modeli, mesleki yeterliklerini geliştirmek isteyen öğretmene, kendi gelişim ihtiyacını ve bunu karşılama yöntemini kendisinin belirlemesi, hazırladığı mesleki gelişim planını uygulaması ve izlemesi süreçlerinde yol haritası sunması bakımından hizmet içi eğitim sisteminde yeni bir kavramdır. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine dayalı olarak geliştirilen ve orta öğretim kurumlarında pilot uygulaması gerçekleştirilen yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak OTMG Modeli'nin, Hatay ilinde okul kültürüne etkisini değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda aynı sorulardan oluşan program öncesi ve program sonrası olarak adlandırılan anketler geliştirilerek Hatay ili, OTMG pilot uygulaması için seçilen dört orta öğretim okulunda (Fen Lisesinden 19, Anadolu Öğretmen Lisesinden 17, Anadolu Lisesinden 23 ve Genel Liseden 39 kişi olmak üzere) 98 yönetici ve öğretmene uygulanmış ve değerlendirmeler yapılmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışmada karma desen benimsenmiştir. Bu doğrultuda taramada birçok açık uçlu, yarı yapılandırılmış ve derecelendirilmiş (5'li) maddeler içeren bir anket uygulanmış ve modelin okul kültürüne etkisi araştırılmıştır.

Anahtar sözcükler: Okul Temelli Mesleki Gelişim, Mesleki Gelişim

Abstract

The Model of School Based Professional Development (OTMG) is a new concept of professional development in the in-service training system aimed at providing a road map for meeting teachers' development needs and preparing their methods of identification, implementation and monitoring of the plan by the process of professional development for teachers who want to develop their professional competences. The overall objective of this study was to evaluate the effectiveness of individual and professional development on the OTMG Model's pilot application, on the basis of their proficiency in the teaching profession, and on the basis of the views of teachers and administrators in secondary schools. For this purpose, pre-and post-program surveys were applied, consisting of the same questions to 98 managers and teachers in the four secondary schools (Science High School 19, Anatolian Teacher High School 17, Anatolian High School 23 and General High School, 39 people) which were selected for the pilot implementation of the model in Hatay. In this research both qualitative and quantitative methods together were adopted. So a screening questionnaire containing open-ended questions, semi-structured questions and degreed questions (5 degrees) was applied in the survey.

Keywords: School-based Professional Development, Professional Development

¹ Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim Şubesi tarafından pilot uygulama olarak yürütülen OTMG çalışmasında MEB ÖYGGM Genel Müdürü Ö. Balıbey, Daire Başkanı M. Özcan, Şube Müdürü B. Topçu ile merkez birim olarak H. Yalçinkaya, E. Dalgın, M. K. Efe, B. Kocaman, S. A. Albuz, F. Mete ile S. Kaya ve S. Kartallıoğlu yer almıştır. Hatay ilindeki pilot çalışmanın il sorumlusu S. A. Aksay'dır.

² MEB ÖYGGM Eğitim Uzmanı, hulyayalçinkaya@gmail.com

³ MEB ÖYGGM Eğitim Uzmanı, filizmetehoca@gmail.com, flzmt27@gmail.com

⁴ MEB ÖYGGM Eğitim Uzmanı, sevincaksay@gmail.com

Giriş

Eğitimde, hızlı gelişimlere paralel olarak pasif öğrenciden öğrenciyi merkez alan ve davranışçı yaklaşımdan yapılandırıcı yaklaşıma geçiş, sınıfta bilgi aktaran değil bilgiye ulaşmada yol göstericiye dönüşen öğretmenin değişen rolü, değerlendirmeye sürecin de katılması gibi pek çok değişiklik olmuştur. Bu değişim ve gelişimler mesleki gelişim modellerine de yansımaktadır. Hayat boyu öğrenme anlayışının kabul gördüğü günümüzde kendi gelişimlerinden ve öğrenmelerinden sorumlu bireylere ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğretmen gelişiminin önemli bir parçasını, öğretmenlerin hem eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazanmaları hem de mesleki yeterlik açısından hizmet öncesi eğitim eksikliklerini tamamlamaları amacıyla gerçekleştirilen mesleki gelişim çalışmaları oluşturmaktadır. Mesleki gelişim hizmet öncesinden başlayarak, öğretmenliğe ilk girişte ve hizmet içinde devam eden bir süreç olmalıdır (Odabaşı&Kabakçı, 2011). 26 Ocak 2005'te TÜBİTAK tarafından yayınlanan "Eğitim ve İnsan Kaynakları" konulu Vizyon 2023-Teknoloji Öngörü Projesi Sonuç Raporu'nda öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimin yetersizliği, Türk eğitim sisteminin sorunlarından biri olarak gösterilmektedir.

Eğitim alanındaki mesleki gelişim modellerinden olan Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) Modeli, mesleki yeterliklerini geliştirmek isteyen öğretmene, gelişim ihtiyacını ve bu ihtiyacı karşılama yöntemlerini kendisinin belirlemesi ve yine kendi hazırladığı mesleki gelişim planını uygulaması, izlemesi ve değerlendirmesi için yol haritası sunması bakımından öğretmenlerin hizmet içi eğitim sisteminde yeni bir kavramdır. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarıyla uyumlu ve tutarlı bir biçimde oluşturulan mesleki gelişim programları, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini arttırmada etkili olacaktır (Opfer&Pedder, 2011).

Mesleki gelişimi sağlamak için bir yol haritası olan OTMG süreci, görev dağılımı (OTMG okul müdürü, koordinatör öğretmenler, zümre koordinatör öğretmenleri), Bireysel ve Mesleki Gelişim Planları'nın hazırlanması, OTMG Okul Planı'nın oluşturulması, mesleki gelişim planlarının uygulanması ve izlenmesi, OTMG uygulamalarının değerlendirilmesi ve OTMG uygulamalarının sonuçlarını dikkate alarak yeni gelişim hedeflerinin belirlenmesi olarak özetlenebilir. Sürecin tamamında bilimsel araştırma yöntemlerinin kullanılması esas alınmıştır.

Okullarda bireysel ve takım halinde yapılan OTMG çalışmalarında öğretmenler gerçekten arzuladığı sonuçlara ulaşmak için aralarında iş birliği, birlikte keşfetme, bilgileri paylaşım, fikir üretme, sorun çözme, dinleme, iletişim gibi faaliyetlerde bulunarak okul içinde kolektif bir öğrenme ortamı yaratmaktadırlar (Kösterelioğlu&Kösterelioğlu 2008).

OTMG uygulamaları, öğretmen ve yönetici yeterlikleri, hizmet içi eğitim konuları ve okulun gelişim öncelikleriyle yakından ilişkilidir. Bu ilişkiler doğrultusunda, Bireysel ve Mesleki Gelişim Planı (BMGP) uygulayan öğretmen ve yöneticilerin mesleki

bilgi ve bakış açısını, bireysel ve mesleki becerilerini, mesleki tutumlarını, değerlerini ve sorumluluklarını geliştirirken bireysel ve mesleki yeterliklerini arttırmaları beklenmektedir.

OTMG uygulamaları, okulun insan kaynaklarını geliştirme boyutunda katkı sağlamaktadır. Okulda kararlı, tutarlı ve demokratik kurum kültürünün oluşmasını, birlikte ve birbirinden öğrenme anlayışıyla okulda eğitimin kalitesinin yükselmesini desteklemektedir. Ayrıca OTMG uygulamaları, eğitim bölgelerinde mesleki bilgi, birikim ve deneyim paylaşımını da arttırmaktadır (MEB, 2010). Böylece okul yöneticileri, çalışmakta oldukları eğitim bölgesindeki mevcut kapasiteyi tanıma ve kullanma fırsatı bulacaklardır.

OTMG uygulamaları, yönetici ve öğretmenlerin bireysel gelişimlerinin yanı sıra okulun gelişiminden sorumlu olmalarını, bu gelişim için zaman ve kaynak ayırmalarını, materyal geliştirmelerini, deneyimlerini, fikirlerini ve uygulamalarını meslektaşlarıyla paylaşarak birlikte öğrenmeyi esas almalarını sağlar. Bu süreçte okul gelişiminin lideri ve parçası haline gelen ve gelişim sorumluluğunu üstlenen öğretmen ve yöneticiler okulun ve öğrencinin gelişimini de olumlu etkilemektedirler (MEB, 2010). Modelin teorik yapısına dair çalışmalar tamamlandıktan sonra uygulamanın yapılarak sonuçların değerlendirilmesine gerek duyulmuş ve pilot uygulamalar yapılmasına karar verilmiştir.

Pilot Uygulama Süreci

Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli'nin (OTMG) ve OTMG Kılavuzu'nun uygulama sürecindeki verimliliğinin belirlenmesi amacıyla pilot uygulama Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü sorumluluğunda Öğretmen Yeterlikleri Araştırma Ekibi tarafından planlanmış ve Ankara, Bolu, Hatay, İzmir, Kocaeli ve Van illerinde belirlenen orta öğretim kurumlarında yürütülmüştür. Pilot uygulama 3 aşamada tamamlanmıştır.

Birinci aşamada, il koordinatörü, okul koordinatörü ve koordinatör öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler verilmiştir. İkinci aşamada, yürütülen çalışmalara ilişkin ilerleme raporları, ilgili danışman ve çalışma grubunca değerlendirilerek karşılaşılan sorunlara ilişkin alınması gereken önlemler belirlenmiş ve sürece yansıtılmıştır. Üçüncü aşamada pilot uygulama süreci, uygulama öncesi ve sonrası anketlerden elde edilen veriler, il raporları, okulların hazırladıkları OTMG Yıllık Değerlendirme Raporlarının sonuçları ve okulların gözlemlenmesi doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Pilot uygulamanın amacına uygun, etkin ve verimli bir biçimde yürütülebilmesi için pilot illerin İl Millî Eğitim Müdürlüklerinden birer İl Koordinatörü, pilot okulların yöneticileri arasından birer Okul Koordinatörü ve öğretmenler arasından da ikişer Koordinatör Öğretmen görevlendirilmiştir.

OTMG Modeli'nin Pilot Uygulaması Sürecinde Hatay İlinde Gerçekleştirilen Çalışmalar

1. Dönem

- Öğretmenlere OTMG Modeli, aşamaları ve kullanılacak araçlara ilişkin eğitimler verilmiştir.
- Bireysel ve Mesleki Gelişim Planları (BMGP) hazırlanmıştır.
- Birinci Görüşmeler gerçekleştirilmiştir.
- Koordinatör Öğretmenler ve Okul Koordinatörü tarafından destek verilerek her öğretmenin Bireysel ve Mesleki Gelişim Dosyasını oluşturması sağlanmıştır.
- Okul-İşlem Zaman Çizelgesi ile Okul Gelişim Planı hazırlanmış ve OTMG Dosyası oluşturulmuştur.
- Program öncesi anketi doldurulmuş, geri bildirimler ilgili yerlere ulaştırılmıştır.
- I. Dönem Okul İlerleme Raporları hazırlanarak il koordinatörüne elektronik ortamda ulaştırılmıştır.

2. Dönem

- İkinci Görüşmeler yapılmış, gerekli durumlarda öğretmenlere yönlendirme, rehberlik ve iş birliği yapabilmeleri için destek verilmiştir.
- Öğretmenlerin Bireysel ve Mesleki Gelişim Dosyalarında gerçekleştirdikleri etkinliklere ilişkin nitelikli kayıtlar bulundurmaları için gereken yönlendirmeler yapılmıştır.
- Her okul kurum içi faaliyet olarak ihtiyaca göre seminerler düzenlemiştir.
- Örnek çalışma ve dokümanlar okulların internet sitesinde yayınlanmıştır.
- II. Dönem Okul İlerleme Raporu hazırlanarak İl Koordinatörüne elektronik ortamda ulaştırılmıştır.

3. Dönem

- Üçüncü Görüşmeler tamamlanmıştır.
- OTMG Dosyalarındaki eksiklikler tamamlanmıştır.
- OTMG süreci tamamlanarak okulların OTMG Yıllık Değerlendirme Raporları Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne ulaştırılmıştır.

Araştırmada konu edilen Hatay ili katılımcıları, pilot uygulama sürecinde bu çalışmalarla OTMG Modeli'ni tanıyıp uygulamaya başlamışlardır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri'ne dayalı olarak geliştirilen ve orta öğretim kurumlarında pilot uygulaması gerçekleştirilen OTMG Modeli'nin öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine dayalı olarak bireysel ve mesleki gelişimdeki etkiliği değerlendirilmektedir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. OTMG Modeli'nin yapısına yönelik uygulama öncesi ve sonrasında;

Modelin uygulanabilirliği,

Modele ilişkin algılar,

Modelin güçlü yönleri,

Modelin uygulanmasında karşılaşılabilecek/karşılaşılan sorunlar bakımlarından yönetici ve öğretmen görüşleri nelerdir?

Sayıtlar

Araştırma, katılımcıların veri toplama araçlarında yer alan ifadeleri, yansız ve gerçek görüşlerini yansıtacak şekilde yanıtladıkları varsayımına dayanmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Karma model araştırma, araştırmanın bir aşamasında ya da araştırma süreçlerinin iki ya da daha fazla aşaması boyunca hem nicel hem de nitel araştırma yaklaşımlarının karmalanması şeklinde ifade edilmektedir (Kıral&Kıral; 2011). Bu çalışmada nitel ve nicel desenin birlikte kullanıldığı karma model uygulanmıştır. Bu doğrultuda taramada birçok açık uçlu sorunun yanı sıra yarı yapılandırılmış ve 5'li likert olarak derecelendirilmiş maddeleri içeren bir anket uygulanmıştır.

Araştırmada; tek grup ön test-son test kontrol grupsuz desen kullanılmıştır.

Bu desende, aynı gruba hem deney öncesi (öntest) hem de deney sonrası (sontest) ölçümler yapılır. Modelde $O_{1.2} > O_{1.1}$ olmasının X'ten dolayı olduğu kabul edilir ancak olası öteki değişkenlere ilişkin bir şey bilinmediğinden bu kabulün de geçerliği kuşkuludur (Karasar, 2000). Desenin simgesel görünümü aşağıdaki gibidir.

Grup	Öntest	İşlem	Sontest
G	$O_{1.1}$	X	$O_{1.2}$

Çizelge 1. Desenin ön test son test değerleri

Modelde G işlemi yapan yönetici/öğretmenleri; $O_{1.1}$ deney grubu ile yapılan ön ölçümü, X yapılan işlemi başka bir deyişle OTMG Modeli'ni, $O_{1.2}$ deney grubuna yapılan son ölçümü göstermektedir.

Araştırmada ayrıntılı görüş almak ve görüşlerdeki farklı ya da benzer noktaları ortaya çıkarmak amacıyla açık uçlu sorular kullanılmıştır. Bu yöntemlerden biri içerik analizi diğeri ise içerik analizinden elde edilen sonuçları desteklemek amacıyla kullanılan betimsel analiz yöntemidir.

Çalışma Grubu

OTMG Modelinin etkililiğini belirlemeye yönelik yapılan araştırmaya; Tosçelik Fen Lisesi'nden 29, Karlısu Anadolu Öğretmen Lisesi'nden 29, Selim Nevzat Şahin Anadolu Lisesi'nden 26 ve Hacı Ali Nurlu Lisesi'nden 43 kişi olmak üzere toplam 125 öğretmen ve yönetici katılmıştır. Ancak 27 anket geçersiz sayılarak çalışma Fen Lisesinden 19 kişi, Anadolu Öğretmen Lisesinden 17 kişi, Anadolu Lisesinden 23 kişi ve Genel Liseden 39 olmak üzere toplam 98 kişi ile yürütülmüştür.

Tablo 1. Çalışmaya katılan öğretmen ve yöneticilere ait kişisel bilgiler

Kişisel Bilgiler		Okul Türü				Toplam	
		Tosçelik Fen Lisesi	Karlısu Anadolu Öğretmen Lisesi	Selim Nevzat Şahin Anadolu Lisesi	Hacı Ali Nurlu Lisesi		
Görevi	Yönetici	f	3	3	1	4	11
		%	15,8%	17,6%	4,3%	10,3%	11,2%
	Öğretmen	f	16	14	22	35	87
		%	84,2%	82,4%	95,7%	89,7%	88,8%
Toplam		f	19	17	23	39	98
		%	100%	100%	100%	100%	100%
Cinsiyet	Bayan	f	6	3	13	20	42
		%	31,6%	17,6%	56,5%	51,3%	42,9%
	Erkek	f	13	14	10	19	56
		%	68,4%	82,4%	43,5%	48,7%	57,1%
Toplam		f	19	17	23	39	98
		%	100%	100%	100%	100%	100%
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	f	0	1	0	0	1
		%	,0%	5,9%	,0%	,0%	1,0%
	6-10 Yıl	f	2	5	1	4	12
		%	10,5%	29,4%	4,3%	10,3%	12,2%
	11-15 Yıl	f	10	4	1	16	31
		%	52,6%	23,5%	4,3%	41,0%	31,6%
	16-20 Yıl	f	5	5	11	11	32
		%	26,3%	29,4%	47,8%	28,2%	32,7%
	21 Yıl ve Üstü	f	2	2	10	8	22
		%	100%	100%	100%	100%	100%
Toplam		f	19	17	23	39	98
		%	19,4%	17,3%	23,5%	39,8%	100%
Eğitim Durumu	Lisans	f	18	16	22	37	93
		%	94,7%	94,1%	95,7%	94,9%	94,9%
	Y.Lisans	f	1	1	1	2	5
		%	5,3%	5,9%	4,3%	5,1%	5,1%
	Doktora	f	-	-	-	-	-
		%	-	-	-	-	-
Toplam		f	19	17	23	39	98
		%	100%	100%	100%	100%	100%

Çalışmaya katılan 11 yönetici ve 87 öğretmenin bazı kişisel özellikleri incelendiğinde, bayan katılımcı sayısının 42 ve erkek katılımcı sayısının 56 olduğu görülmektedir. Hizmet süresi bakımından ise çalışmaya yüksek katılımın 11-15 yıl ile 16-20 yıl hizmet süresine sahip olanlardan, en az katılımın ise 1-5 yıllık hizmet süresine sahip olanlardan oluştuğu görülmektedir. Ayrıca eğitim durumuna göre katılımcıların çoğunluğunu lisans mezunları oluşturmaktadır. Çalışmada az sayıda da olsa yüksek lisans mezunu katılımcı bulunmaktadır. Doktora mezunu öğretmen veya yönetici bulunmamaktadır.

Veri Toplama Aracı ve Teknikleri

OTMG Modeli'nin öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimindeki etkililiğini ortaya çıkarmak amacıyla aynı sorulardan oluşan program öncesi ve program sonrası olarak adlandırılan anketler geliştirilmiştir. Veri toplama araçlarında ortak olarak açık uçlu sorular ve yarı yapılandırılmış sorular ile her bir ifadeye katılma derecesini belirlemeye yönelik “tamamen katılıyorum, çok katılıyorum, orta derecede katılıyorum, az katılıyorum, hiç katılmıyorum” şeklinde 5’li derecelendirilmeden oluşan sorular bulunmaktadır.

Verilerin Analizi

Nitel verilerin analizinde nitel araştırma yöntemi kapsamında, içerik analizi ve betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. İçerik analizinde toplanan verilerin önce kavram-sallaştırılması daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temaların (kategori) saptanması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek; 2006). Bu doğrultuda araştırmada elde edilen verilerden çıkarılan kavramlara göre ortak yönleri olan kodlar bulunmuş ve temalar oluşturularak içerik analizi yapılmıştır.

İçerik analizi ile elde edilen verilerin yorumlanmasında genellikle frekans ve yüzde kullanılmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008), başka bir deyişle veriler sayısallaştırılmaktadır. Nitel verilerin sayısallaştırılmasındaki amaçlar; güvenilirliği arttırmak, yanlılığı azaltmak ve kategoriler arasında karşılaştırmalar yapmaktır (Yıldırım&Şimşek, 2006) Bu amaçla ilgili araştırmada da içerik analizi ve betimsel analiz ile elde edilen verilerin yorumlanmasında frekans ve yüzde kullanılmış, başka bir deyişle nitel veriler sayısallaştırılmış ve sözcüklerin sıklık hesapları yapılmıştır.

Araştırmada çözümlenme sürecinin güvenilirliği için araştırmadan toplanan ham veriler iki uzman tarafından bağımsız olarak kodlanmış, daha sonra tutarlılığı kontrol edilerek kodlar oluşturulmuştur. Betimsel analiz çerçevesinde ise katılımcıların ilgili konuya yönelik görüşleri değiştirilmeden aktarılmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada yanıt aranan soruların ışığında elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin yorumlara aşağıda yer verilmiştir.

Okul Temelli Mesleki Gelişim Modelinin Uygulanabilirliğine Yönelik Görüşler

OTMG Modeli'nin uygulamadan önce ve sonra uygulanabilirliğine yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri arasında farklılık olup olmadığı $p<05$ düzeyinde iki değişken için Kay-Kare analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. OTMG modelinin uygulanabilirliğine yönelik görüşler

	Uygulama Öncesi	Uygulama Sonrası				Toplam
		Uygulanabilirlik Düzeyi				
		f,%	Az	Orta	Yüksek	
Uygulanabilirlik Düzeyi	Az	f	17	7	4	28
		PÖ%	60,7%	25,0%	14,3%	100,0%
		PS%	48,6%	15,2%	23,5%	28,6%
	Orta	f	14	28	7	49
		PÖ%	28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
		PS%	40,0%	60,9%	41,2%	50,0%
	Yüksek	f	4	11	6	21
		PÖ%	19,0%	52,4%	28,6%	100,0%
		PS%	11,4%	23,9%	35,3%	21,4%
Toplam	f	35	46	17	98	
	PÖ%	35,7%	46,9%	17,3%	100,0%	
	PS%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

$\chi^2=13,26$, $sd=4$, $p=,01$

Uygulanan Kay-Kare analizi sonucunda katılımcıların OTMG Modeli'nin uygulanabilirliğine yönelik görüşlerinin uygulama öncesi dağılımları ile uygulama sonrası dağılımları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p<,05$). Uygulama öncesinde modelin “Az Uygulanabilir” olduğu görüşüne sahip olan 28 (%25,6) kişi iken uygulama sonrasında bu görüşe sahip katılımcı sayısı 35 (%35,7) kişiye yükselmiştir. Modelin “Orta derecede uygulanabilir” olduğu görüşüne sahip 49 (%50,0) kişi, uygulama sonrasında yakın bir değerle 46 (%46,9) kişi olmuştur. Uygulama öncesinde modelin “Yüksek derecede uygulanabilir” olduğunu belirten 21 (%21,4) kişi, uygulama sonrasında 17 (%17,3) kişiye düşmüştür. Tablo değerlerine göre uygulama öncesinde model hakkında olumsuz düşünceye sahip olanların sayısı uygulama sonrasında artarken olumlu düşünceye sahip katılımcı sayısı uygulama sonrasında anlamlı farklılık oluşturacak şekilde azalmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda modelin az uygulanabilir olması görüşüne sahip katılımcı sayısı uygulama sonrasında artarken orta ve yüksek derecede uygulanabilir olduğunu düşünen katılımcı sayısının düştüğü söylenebilir.

Tablo 3. Katılımcıların OTMG modeline ilişkin algıları

	Modele İlişkin Görüşler	Uygulama Öncesi		Uygulama Sonrası	
		f	%	f	%
Olumlu özellikler	Mesleki gelişimde süreklilik	45	45,9	33	33,7
	Motive edici	27	27,6	26	26,5
	Performans artışı	43	43,9	33	33,7
	Okulda hareketlilik	44	44,9	24	24,5
	Özgün çalışmaları destekleme	35	35,7	22	22,4
	Yeterliklerde farkındalık	58	59,2	41	41,8
	Yenilikleri takip etme	40	41	27	27,6
	Özgüveni geliştirme	24	24,5	16	16,3
	Diğer (daha verimli olmak için kendimize ayna tutmak)	1	1		
Olumsuz özellikler	Evrak yükü	63	64,3	72	73,5
	Çok çalışma	37	37,6	33	33,7
	Sıkıcı	14	14,3	31	31,6
	Maddi sıkıntı	35	35,7	31	31,6
	Zaman sıkıntısı	65	66,3	60	61,2
	Ek yük	43	35,7	28	28,6
	Boşa zaman harcama	16	16,3	25	25,5
	Diğer (bu çalışma da rafta kahr)			1	1

Tablo 3'ü incelediğimizde, olumlu görüşlerde ilk olarak hem uygulama öncesi hem uygulama sonrası yüksek olan yeterliklerde farkındalık maddesi uygulama öncesi 58 (%59,2) kişi iken uygulama sonrası 41 (%41,8) kişi, mesleki gelişimde süreklilik maddesi uygulama öncesi 45 (%45,9) kişi iken uygulama sonrası 33 (%33,7) kişi, performans artışı maddesi ise uygulama öncesi 43 (%43,9) kişi iken uygulama sonrası 33 (%33,7) kişi olmuştur.

Okulda hareketlilik maddesi uygulama öncesi 44 (%44,9) kişi iken uygulama sonrası 24 (%24,5) kişiye, özgün çalışmaları destekleme maddesi uygulama öncesi 35 (%35,7) kişi iken uygulama sonrası 22 (%22,4) kişiye, yenilikleri takip etme maddesi uygulama öncesi 40 (%41) kişi iken uygulama sonrası 27 (%27,6) kişiye düşmüştür, Hem uygulama öncesinde hem de uygulama sonrasında düşük olan maddelerden ise motive edici maddesi uygulama öncesi 27 (%27,6) kişi uygulama sonrası 26 (%26,5) kişi, özgüveni geliştirme maddesi uygulama öncesi 24 (%24,5) kişi uygulama sonrası 16 (%16,3) kişidir. Diğer maddesinde ise sadece 'daha verimli olmak için kendimize ayna tutmak' görüşü bildirilmiştir.

Olumsuz maddeleri incelediğimizde ise zaman sıkıntısı maddesi uygulama öncesi 65 (%66,3) kişi uygulama sonrası 60 (%61,2) kişi, çok çalışmak maddesi uygulama öncesi 37 (%37,6) kişi uygulama sonrası 33 (%33,7) kişi, maddi sıkıntı maddesi de uygulama öncesi 35 kişi (%35,7) uygulama sonrası 31 kişi (%31,6) ile uygulama öncesi ve sonrası yüksek olan maddelerdir.

Evrak yükü maddesi uygulama öncesi 63 (%64,3) kişiden uygulama sonrası 72 (%73,5) kişiye, boşa zaman harcama maddesi uygulama öncesi 16 (%16,3) kişiden uygulama sonrası 25 (%25,5) kişiye, sıkıcı maddesi uygulama öncesi 14 (%14,3) kişiden uygulama sonrası 31 (%31,6) kişiye yükselmişlerdir.

Ek yük olduğunu düşünenler ise uygulama öncesi 43 (%35,7) kişiden uygulama sonrası 28 (%28,6) kişiye düşmüştür.

Diğer maddesinde de uygulamalara başlanan günden itibaren pilot okul personelinin endişelendiği ve çalışma motivasyonunu düşüren “Bu çalışma da rafta kalır.” görüşü iletilmiştir.

Tablo 3. değerlendirildiğinde uygulama sonuna doğru olumlu görüşlerin hepsinde düşüş olumsuz görüşlerde de yoğun bir artış olduğu dikkati çekmektedir. Bu durumla ilgili, Hatay iline mahsus olarak tanıtım çalışmalarına haziran ayında başladığı için seminerler sırasında oluşan motivasyon ve ilginin tatil sürecinde azalması, il koordinatörünün çok sık değişmesi, okul yöneticilerinin rotasyon nedeniyle değişmesi, okul yönetimlerinin çalışmalara gereken önemi ve desteği vermemeleri, çalışmaların takdir edilmemesi, çıktı paylaşımı etkinlikleri için gereken ortamların oluşturulmaması, gayret gösteren öğretmenlere, öğretmen arkadaşlarının çalışmamaları yönünde baskıları katılımcılar üzerinde etkili olduğundan çalışmaların beklentilerin gerisinde kaldığı söylenebilir.

Tablo 4. Okul Temelli Mesleki Gelişim Modelinin Hedeflerine Yönelik İlişkili Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek Uygulaması	N	\bar{x}	ss	t	sd	p
Uygulama Öncesi	98	3,4070	,87677	4,323	97	,000
Uygulama Sonrası	98	2,9904	,98251			

*p<,05

Tablo 4 incelendiğinde uygulama sonrasında OTMG Modeli'nin hedeflerine yönelik katılımcıların düşüncelerinin program sonrasında olumsuz yönde değiştiği görülmektedir ($t_{(98)}=4,32$, $p<,05$). Yönetici ve öğretmenlerin modelin hedeflerine yönelik puanlarının ortalaması uygulama öncesinde $\bar{x}=3,40$ “çok katılıyorum” düzeyinde iken uygulama sonrasında $\bar{x}=2,99$ “orta derecede katılıyorum” düzeyine düşmüştür.

Tabloya yansıyan görüşlerin arka planında aslında Hatay'da OTMG uygulamalarına yönelik eğitime hevesli ve beklenti düzeyi yüksek öğretmen ve yönetici kadrosu vardır ve çalışmalara yoğun bir biçimde başlanmıştır. Öğretmenler, eğitimler sonrası konuya ilgi duymuşlar ve uygulamalara istekle başlamışlardır. Ancak OTMG Hatay il koordinatörünün 5 defa değişmesi dolayısıyla dönem başında başlaması gereken çalışmalarda aksamalar olmuş, uygulamalar için yeterli destek verilememesi ve

uygulamaların yeterli düzeyde izlenememesi gibi olumsuz durumlar sonucunda il genelindeki olumlu yaklaşım düşmüştür.

Sonuç olarak Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli'nin hedeflerine yönelik görüşlerin olumlu düzeye çıkarılabilmesi için il bazında OTMG uygulamalarını yürütmek üzere kalıcı ve etkili koordinatörlük sisteminin kurulması gerekmektedir.

Tablo 5. OTMG modelinin uygulanmadan önce ve uygulandıktan sonra güçlü yönlerine ilişkin yönetici ve öğretmenlerin görüşleri

Uygulama Öncesi Görüşler			Uygulama Sonrası Görüşler		
Öğretmen	f	%	Öğretmen	f	%
Bireysel ve mesleki gelişimi artırır	34	34,7	Bireysel ve mesleki gelişimi artırır	20	20,3
Öz değerlendirme /farkındalık sağlaması	30	30,5	Öz değerlendirme /farkındalık sağlaması	15	15,2
Öğretmenin kendini geliştirmesi/yenilemesi, farkındalık yaratması	4	4,1	Öğretmenin kendini geliştirmesi/yenilemesi, farkındalık yaratması	4	4,2
Araştırmaya yönlendirmesi	2	2,1	Araştırmaya yönlendirmesi	1	1
Çalışmalarımızın arşivlenmesi/kayıt altına alınması	1	1	Çalışmalarımızın arşivlenmesi/kayıt altına alınması	2	2,1
			Özgüveni artırıyor	1	1
			Hedefleri somut olarak görerek daha net düşünmesini sağlar	1	1
			Çok tembel öğretmeni çalıştırabilir	1	1
Eğitim çalışanlarının niteliğini ortaya çıkaracak	2	2,1			
Toplam	73	74,5	Toplam	45	45,8
Model Yapı	f	%	Model Yapı	f	%
Planlı, programlı, sistemli olması	21	21,4	Planlı, programlı, sistemli olması	5	5,1
Bilimsel bir temele dayanması	15	15,1	Bilimsel bir temele dayanması	7	7,2
Mesleki gelişimde süreklilik	11	11,3	Mesleki gelişimde süreklilik	4	4,1
Esnek olması/kişiyeye özel olması	7	7,1	Esnek olması/kişiyeye özel olması	5	5,1
Uygulanabilir olması	7	7,1	Uygulanabilir olması	4	4,1
Özgün olması	5	5,1			
Eğitim-öğretimin niteliğini arttırmayı amaçlaması	4	4,1	Eğitim-öğretimin niteliğini arttırmayı amaçlaması	1	1
Eksiklerin tespit edilerek gerçekçi çözümler bulunması	4	4,1	Eksiklerin tespit edilerek gerçekçi çözümler bulunması	1	1
Çağdaş, yenilikçi olması ve hiyerarşik olarak (tepeden inme) hazırlanmaması	3	3,1	Çağdaş, yenilikçi olması ve hiyerarşik olarak (tepeden inme) hazırlanmaması	2	2,1
Çok yönlülük	2	2,1			

Bilgilendirici olması	2	2,1			
Dinamikleri harekete geçirmek	2	2,1			
Yaşam boyu öğrenme anlayışını destekler	1	1	Yaşam boyu öğrenme anlayışını destekler	2	2,1
HİE faaliyetlerine yön verebilir	1	1			
			Gelişime imkân sağlaması	11	11,1
			Yeni bir yöntem olması	4	4,1
			Yeterli bir kılavuza sahip olması	1	1
			Katılımcı bir anlayışta olması	1	1
Toplam	85	86,7	Toplam	49	50
Kurum	f	%	Kurum	f	%
İş birliği/iletişimi ve paylaşımı artırır	13	13,2	İş birliği/iletişimi ve paylaşımı artırır	5	5,1
Okul koordinatörlerinin eğitimli/donanımlı/etkin olması	3	3,1	Okul koordinatörlerinin eğitimli/donanımlı/etkin olması	3	3,1
Toplam	16	16,3	Toplam	8	8,2
Motivasyon	f	%	Motivasyon	f	%
Bakanlıkça desteklenmesi	2	2,1			
Zevk/ heyecan vermesi	2	2,1			
İyi bir niyete/amaca hizmet etmesi	1	1	İyi bir niyete/amaca hizmet etmesi	2	2,1
Özgüveni artırıyor	1	1			
			Anlatım olarak güçlü olması	1	1
			Rekabet yönünün bulunması	1	1
			İlginç olması	1	1
Toplam	6	6,2	Toplam	5	5,1

Tablo 5’te anketin açık uçlu soruları değerlendirilirken öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı olarak OTMG Modeli’nin güçlü yönleri sırasıyla “Öğretmen”, “Modelin Yapısı”, “Kurum”, “Öğrenci” ve “Motivasyon” olmak üzere 5 tema altında ele alınmıştır.

Modelin en güçlü yönü olarak belirlenen öğretmen temasında, uygulama öncesinde 73 kişi (%74,5) görüş belirtirken uygulama sonrasında bu sayı 45 (%45,8) kişiye düşmüştür. Bu başlık altında; OTMG Modeli bireysel ve mesleki gelişimi artırır ile öz değerlendirme ve farkındalık artırır yönündeki görüşler uygulama öncesinde yüksek iken bu oranlar uygulama sonrasında düşmüştür.

Öğretmeni kendini geliştirmesi ve yenilemesine ilişkin görüş ise uygulama öncesinde de uygulama sonrasında da sabit kalmıştır. Bu durumdan da öğretmenlerin kendini geliştirme ve yenilemede konusunda kararlı olduğu çıkarılabilir.

OTMG uygulaması, çalışmalarımızın arşivlenmesi açısından önemli diye görüş belirtilenlerin sayısının uygulama sonrasında çok az da olsa bir artış sağlaması sevindirici bir durum olarak değerlendirilebilir. OTMG uygulamalarında çalışmaların kayıt altına alınması ve arşivlenmesi iyi örneklerin paylaşımını ve öğretmenler arasındaki

iletişimin artmasını sağlayabilir.

Uygulama öncesinde eğitim çalışanlarının niteliğini ortaya çıkaracak diye görüş bildirilmiş olmasına rağmen uygulama sonrasında hiçbir görüş bildirilmemiştir.

Modelin güçlü yönü olarak ikinci sırada belirtilen “Modelin Yapısı”na yönelik uygulama öncesinde 85 (%86,7) kişi görüş belirtirken uygulama sonrasında bu sayı 49 (%50) kişiye düşmüştür.

Bu başlık altında planlı, programlı, sistemli olması, bilimsel bir temele dayanması, mesleki gelişimde süreklilik, esnek olması/kişiye özel olması, uygulanabilir olması, eğitim-öğretimin niteliğini arttırması, eksiklerin tespit edilerek gerçekçi çözümler bulunması ve yenilikleri takip etmeyi sağlamasına yönelik görüşler uygulama öncesinde yüksek iken uygulama sonrasında bu sayıların düşmesi üzücü bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu düşüşün nedeni OTGM Modeli’nin uygulaması sırasında işlem basamaklarının karmaşık ve yoğun olması, evrak yükünün fazla olması, modelin uygulama esnasında çalışmalarını kolaylaştırmada esneklik sağlamaması gibi nedenler belirtilebilir.

Modelin güçlü yanlarına yönelik özgün olması, dinamik olması, çok yönlü ve bilgilendirici olması ilgili/objektif/eleştiriye açık öğretmenler için çok güzel bir çalışma diye uygulama öncesinde görüş bildirilirken uygulama sonrasında bu konuda hiç görüş bildirilmemiştir.

Kurum ile ilgili uygulama öncesinde 16 (%16,3) kişi cevap verirken uygulama sonrasında bu sayı 8 (%8,2) kişiye düşmüştür. OTMG Modeli’nin güçlü yönlerinden biri de kurum gelişimini desteklemek ve okul içinde iletişimi arttırmaktır. Ancak bu kategoride okulu kültür yuvası haline getirmeye yönelik kurumsal işbirliği ve iletişimi arttırma görüşü uygulama öncesi yüksek iken bu rakamın uygulama sonrasında düşmüş olması okul kültürünün oluşumuna yönelik inancın azalmasından kaynaklanabilir.

Motivasyon başlığında, uygulama öncesinde 6 (%6,2) kişi görüş bildirirken uygulama sonrasında bu sayı 5 (%5,1) kişiye düşmüştür. Bu temada iyi bir niyete/amaca hizmet etmesi görüşünün uygulama sonrasında yükselmesi OTMG uygulamalarının faydalı olacağı inancının artması olarak değerlendirilebilir. Uygulama öncesinde, Bakanlıkça desteklenmesi güçlü bir yan olarak belirtilirken uygulama sonrasında hiç görüş bildirilmemesi OTMG uygulamalarının yasal alt yapısının olmamasından kaynaklanabilir. Uygulama sonrasında, OTMG’nin rekabet yönünün bulunması ve ilginç olması gibi cevapların bulunması öğretmenlerin uygulama çalışmaları sırasında az da olsa motivasyonlarının arttığını göstermektedir.

Tablo 6. OTMG modeli okul uygulamalarında karşılaşılabilecek/karşılaşılan sorunlar

Uygulama Öncesi Görüşler			Uygulama Sonrası Görüşler		
Hayır	f	%	Hayır	f	%
Bir sorun olmaz	2	2,1	Bir sorun olmadı	26	26,5
Toplam	2	2,1	Toplam	26	26,5
Zaman			Zaman		
Zaman ayırma sorunu	50	51	Zaman ayırma sorunu	28	28,5
			Bu çalışma zaman kaybı	2	2,1
			Çalışmalara geç başlandı	1	1
			Zamanımı verimli kullanamadım	1	1
Toplam	50	51	Toplam	30	30,6
Ekonomik Sıkıntı			Ekonomik Sıkıntı		
Maddi sorunlar	14	14,2	Maddi sorunlar	11	11,1
Enerjinin boşa harcanması	1	1			
Toplam	15	15,2	Toplam	11	11,1
Motivasyon			Motivasyon		
Öğretmenlerin bazılarının bunu gereksiz bir yük ve formalite olarak görmesi	8	8,2	Öğretmenlerin bazılarının bunu gereksiz bir yük ve formalite olarak görmesi	1	1
Öğretmenlerde bu tarz çalışma alışkanlığının olmaması	7	7,2			
Öğretmenler OTMG'nin gerekliliğine ve yararına inandırılmadı	6	6,2	Öğretmenler OTMG'nin gerekliliğine ve yararına inandırılmadı	3	3,1
Yapanla yapmanın aynı kefedede olması/Karşılığını somut olarak görememeleri	1	1	Yapanla yapmanın aynı kefedede olması/Karşılığını somut olarak görememeleri	1	1
Uygulamada karşılaşılabilecek problemlerin çözüleceğinden emin değilim	1	1			
Yapılan çalışmaların üniversite giriş sınavlarına katkısı olması beklentisi	1	1			
Bazıları OTMG'nin tam olarak uygulanmasından rahatsızlar çünkü onlardan da aynı performans beklenecektir	1	1			
			İlgisizlik	2	2,1
			İdarecilerin koordinatör öğretmeni yalnız bırakması	1	1
			OTMG'nin geçici olacağı kanaati	1	1
			Öğretmenlerin bir kısmının değişim ve gelişim ihtiyacı hissetmemesi	1	1
			Psikolojik sorunların çalışmaya engel olması	1	1
Toplam	25	25,6	Toplam	11	11,2
İş Yüğü			İş Yüğü		
Evrak yükünü artırıyor	6	6,2	Evrak yükünü artırıyor	3	3,1

Toplam	6	6,2	Toplam	3	3,1
Kavrama			Kavrama		
Konuya hâkim olamama/İçselleştirme/kavrama sorunu	5	5,1	Konuya hâkim olamama/İçselleştirme/kavrama sorunu	7	7,2
			Uygulamaları anlamama	3	3,1
			Eğitim ortamı ile ilişkilendirememe	1	1
			Çalışmalar sonunda birçok soru cevaplanmış oldu	1	1
Toplam	5	5,1	Toplam	12	12,3
Uygulama Sorunları			Uygulama Sorunları		
Yeni olmasından kaynaklanan aksaklıklar/ deneyimsizlik	7	7,2			
Özeleştirii yapamama	5	5,1			
Uygulanamaz	3	3,1			
Yeterliklerin fazla sayıda olması	2	2,1			
Eksiklik çok olunca çözümlerin yüzeysel kalması/ Sorunlarımıza çözüm olmadı	1	1	Eksiklik çok olunca çözümlerin yüzeysel kalması/ Sorunlarımıza çözüm olmadı	1	1
Yaptırım olmaması	1	1			
Birbirlerini taklit ediyorlar	1	1			
Çevremdekiler modele uygun değil	1	1			
Konu ile ilgili yetersiz bilgi ve uygulama eksikliği	1	1	Konu ile ilgili yetersiz bilgi ve uygulama eksikliği	5	5,1
			Okullarda kaynak /donanım yetersizliği ve kullanımı ile ilgili sorunlar	12	12,2
			İş yükü	4	4,1
			Sınıfların kalabalık oluşu	3	3,1
			Koordinasyon/iş birliği sorunu	2	2,1
			Yoğun ders programı	2	2,1
			Sistemden kaynaklanan aksaklıklar	1	1
			Yapılan çalışmaların istenilen düzeyde olduğunu sanmıyorum	1	1
Toplam	22	22,5	Toplam	31	31,7

Tablo 6’da Okul Temelli Mesleki Gelişim Modelinin etkisinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen uygulama öncesi ve sonrası OTMG uygulamalarına Hatay ilinden katılan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre OTMG modeli okul uygulamalarında karşılaşılabilecek/karşılaşılan sorunlar “hayır, zaman, ekonomik sıkıntı, motivasyon, iş yükü, kavrama, uygulama sorunları” olmak üzere yedi tema olarak ele alınmıştır.

Uygulama öncesinde OTMG’nin uygulanmasında hayır bir sorun olmaz diyen 2 (%2,1) kişi iken bu sayı uygulama sonrasında 26 (%26,5) kişiye yükselmiştir. Bu sonuçtan OTMG Modeli’nin uygulamasında katılımcıların zorlanmadıkları söylenebilir.

Zaman başlığı altında uygulama öncesinde zaman ayırma sorunu yaşıyoruz diyen katılımcıların sayısı toplam 50 (%51) iken uygulama sonrasında bu sayı 30 (%30,6) kişiye düşmüştür. Buradan katılımcıların uygulama sonrasında zamanı daha etkin kullandıkları söylenebilir. Zaman başlığı altında ayrıca bu çalışma zaman kaybı, çalışmalara geç başlandı, zamanımı verimli kullanamadım görüşleri de yer almaktadır.

OTMG Modeli'nin okul uygulamalarında karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek sorunlar başlığının ekonomik sıkıntı alt başlığında uygulama öncesinde 15 (%15,2) kişi maddi desteğin olmamasının ekonomik sorun olabileceği, 14 kişi ise enerjinin boşa harcanacağı yönünde görüş bildirirken; uygulama sonrası bu oran 11 (%11,1) kişiye düşmüştür. Buradan öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin sağlanmasında ekonomik olarak desteklenmesi sonucu çıkarılabilir.

OTMG Modeli'nin okul uygulamalarında karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek sorunlar başlığının motivasyon alt başlığında; uygulama öncesinde 8 (%8,2) kişi bu çalışmalar gereksiz ve formalite, 7 (%7,2) kişi öğretmenlerde bu tarz çalışma alışkanlığının olmaması, 6 (%6,2) kişi öğretmenler yararına inanmıyorlar, 1 kişi yapılan yapmayan aynı kefedede olması, 1 kişi uygulamada karşılaşılabilecek problemlerin çözülmeceğinden emin değilim, 1 kişi yapılan çalışmaların üniversite girişi sınavlarına katkısı olması beklentisi ve diğer 1 kişi de bazıları OTMG'nin tam olarak uygulanmasından rahatsızlar çünkü onlardan da aynı performans beklenecektir diye toplam 25 (%25,6) kişi görüş bildirmişlerdir.

İş yükü teması altında evrak yükünü arttırdığını söyleyenler uygulama öncesinde 6 (%6,2) kişi iken uygulama sonrasında bu sayı 3 (%3,1) kişiye düşmüştür. Bu durum da sevindirici olarak değerlendirilebilir.

OTMG Modeli'nin okul uygulamalarında karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek sorunlar başlığının kavrama maddesi ile ilgili olarak katılımcılar konuya hâkim olamadıklarını, içselleştirme/kavrama sorunu yaşadıklarını, uygulamaları anlayamadıklarını ve eğitim ortamı ile ilişkilendiremediklerini belirtmişlerdir. Bu görüşleri bildirenler uygulama öncesi 5 (%5,1) kişi iken uygulama sonrası bu sayının iki katından fazla yükselerek 12 (%12,3) olması dikkat çekicidir. Planlama aşamasından sonra uygulamalar ilerledikçe aşamalar arasındaki ilişkileri kavramanın ve yapılan çalışmaları değerlendirmenin çok kolay olmadığı aşikârdır. OTMG uygulamalarının etkin ve verimli olabilmesi için OTMG uygulamalarının iyi anlatılması ve öğretmenlerin bunu içselleştirmesi gerektiği söylenebilir.

OTMG Modeli'nin okul uygulamalarında karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek sorunlar başlığının uygulama sorunları maddesinde uygulama öncesinde 22 (%22,5) kişi, uygulama sonrasında 31 (%31,7) kişi OTMG uygulamalarında karşılaşılan sorunlarla ilgili; yeni olmasından kaynaklanan aksaklıklar/ deneyimsizlik, özeleştirme yapamama, uygulanamaz, yeterliklerin fazla sayıda olması, eksiklik çok olunca çözümlerin yüzeysel kalması, yaptırım olmaması, birbirlerini taklit ediyorlar, çevremdekiler modele uygun değil, konu ile ilgili yetersiz bilgi ve uygulama eksikliği, sorunlarımıza

çözüm olamadı, konu ile ilgili yetersiz bilgi ve uygulama eksikliği, okullarda kaynak / donanım yetersizliği ve kullanımı ile ilgili sorunlar, iş yükü, sınıfların kalabalık oluşu, koordinasyon/iş birliği sorunu, yoğun ders programı, sistemden kaynaklanan aksaklıklar, yapılan çalışmaların istenilen düzeyde olduğunu sanmıyorum şeklinde görüş bildirilmiştir.

Bu görüşlerden hareketle OTMG uygulamalarında çözülmesi gereken sorunların olduğu ancak aşılamayacak herhangi bir sorunun ortaya çıkmadığı söylenebilir.

Sonuç

Sonuçlar değerlendirildiğinde başlangıçtaki motivasyonun korunamaması, il koordinatörünün 5 kez değişmesi, bazı okul yöneticilerinin rotasyon sonucu yer değiştirmeleri, bazı okul yöneticilerinin çalışmalara gereken önemi, değeri ve desteği vermemeleri, bazı okul yöneticilerinin uygulamayı anlayamamaları ve tüm işleri okul koordinatörlerine devretmeleri, yapılan çalışmaların OTMG Kılavuzu'nda belirlenen biçimde izlenmemesi ve değerlendirilmemesi, uygulamaya yeterli zaman ayrılmaması, bu projenin de kâğıt üzerinde kalacağı önyargısı, planlar hazırlanırken koordinatör öğretmenlerin gereğinden fazla destek vermeleri (hatta başkalarının planlarını yapmaları), planlanan bazı etkinliklerin gerçekleştirilmesinde ekonomik sıkıntı çekilmesi, çalışmaların maddi/ manevi bir karşılığının olmaması ve OTMG Modeli'nin yasal alt yapısının olmaması gibi nedenlerin OTMG Modeli'nin bireysel ve mesleki gelişime katkı sağlayacağını düşünenlerin uygulama sonrasında azalmasında etken olduğu söylenebilir.

OTMG Modeli'nin uygulanabilirliğine yönelik görüşler doğrultusunda modelin az uygulanabilir olduğu görüşüne sahip katılımcı sayısı uygulama sonrasında artarken orta ve yüksek derecede uygulanabilir olduğunu belirten katılımcı sayısının düştüğü söylenebilir. Modelin uygulanabilirliğinin az seviyede görülmesi öğretmenlerin de belirttiği gibi yoğun ders yüküne sahip olması, zaman ayıramaması, evrak sayısının fazla olması, modelin sürekliliğine olan olumsuz önyargı, modelin iyi anlaşılması, ekonomik getirisinin olmaması, gönüllülük esası olmaması, fiziksel koşulların yetersizliği, yasal alt yapısının olmaması ve iyi anlaşılması gibi nedenlerden kaynaklanmış olabilir.

Katılımcıların OTMG Modeli'ne ilişkin algıları genel olarak değerlendirildiğinde uygulama sonuna doğru olumlu görüşlerin hepsinde düşüş, olumsuz görüşlerde de artış olması dikkati çekmektedir. Bu durumla ilgili, Hatay iline mahsus olarak tanıtım çalışmalarına haziran ayında başlandığı için seminerler sırasında oluşan motivasyon ve ilginin tatil sürecinde azalması, il koordinatörünün çok sık değişmesi, okul yöneticilerinin rotasyon nedeniyle değişmesi, okul yönetimlerinin çalışmalara gereken önemi ve desteği vermemeleri, çalışmaların takdir edilmemesi, çıktı paylaşımı etkinlikleri için gereken ortamların oluşturulmaması, gayret gösteren öğretmenlerin tepki gösteren öğretmen arkadaşlarının baskılarıyla çalışmaya gereken özeni gösterememeleri gibi

nedenlerin uygulamanın beklentilerin gerisinde kalmasına neden olduğu söylenebilir.

OTMG Modeli'nin uygulanmadan önce ve uygulandıktan sonra güçlü yönlerine ilişkin yönetici ve öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda "Modelin Yapısı"nda planlı, programlı, sistemli olması, bilimsel bir temele dayanması, mesleki gelişimde süreklilik, esnek olması/kişiye özel olması, uygulanabilir olması, eğitim-öğretimin niteliğini arttırması, eksiklerin tespit edilerek gerçekçi çözümler bulunması ve yenilikleri takip etmeyi sağlamasına yönelik görüşler uygulama öncesinde yüksek iken uygulama sonrasında bu sayıların düşmesi üzücü bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu düşüşün nedenleri OTMG Modeli'nin uygulaması sırasında işlem basamaklarının karmaşık ve yoğun olması, evrak yükünün fazla olması, modelin uygulama esnasında çalışmalarını kolaylaştırmada esneklik sağlamaması olarak belirtilebilir.

Motivasyon başlığında, uygulama öncesinde 6 (%6,2) kişi görüş bildirirken uygulama sonrasında bu sayı 5 (%5,1) kişiye düşmüştür. Uygulama sonrasında, uygulamanın rekabet yönünün bulunması ve ilginç olması gibi cevapların bulunması öğretmenlerin uygulama çalışmaları sırasında azda olsa motivasyonlarının arttığını göstermektedir.

OTMG Modeli Okul Uygulamalarında Karşılaşılabilecek/Karşılaşılan Sorunlarla ilgili görüşlerde, uygulama öncesinde OTMG'nin uygulanmasında hayır bir sorun olmaz diyen 2 (%2,1) kişi iken bu sayı uygulama sonrasında 26 (%26,5) kişiye yükselmiştir. Bu sonuçtan OTMG Modeli'nin uygulamasında katılımcıların zorlanmadıkları söylenebilir. Karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek sorunlar başlığında kavrama ile ilgili katılımcılar; konuya hâkim olamadıklarını, içselleştirme/kavrama sorunu yaşadıklarını, uygulamaları anlayamadıklarını ve eğitim ortamı ile ilişkilendiremediklerini belirtmişlerdir. Planlama aşamasından sonra uygulamalar ilerledikçe aşamalar arasındaki ilişkileri kavramanın ve yapılan çalışmaları değerlendirmenin çok kolay olmadığı aşikârdır.

Bu görüşlerden hareketle, OTMG uygulamalarının iyi anlatılması ve öğretmenlerin bunu içselleştirmesi ayrıca yasal alt yapısının oluşturulması, koordinatörlerin iyi yetiştirilmesi ve görev tanımlarının iyi yapılması, çalışmalar için maddi desteğin sağlanması, kılavuzun sade ve anlaşılır hale getirilmesi gerektiği söylenebilir.

Summary

Introduction

One of the important parts of teacher development includes both teachers' acquiring knowledge, skills and behaviors required by innovations and developments in the area of education and professional development activities realized with the aim of making up their pre-service educational insufficiencies and enhancing professional competencies. Professional development should be a process starting from pre-service period and going through the probation and in-service periods (Odabaş&Kabakçı, 2011). In the Vi-

sion 2023-Technology Projection Project Result Report entitled “Education and Human Resources” and published by TUBITAK (The Scientific and Technological Research Council of Turkey) on 26th January 2005, the insufficiency of in-service training intended for teachers is shown as one of the problems of the Turkish education system.

Of professional development models in the area of education, the School-Based Professional Development (SBPD) Model is a new concept in the in-service training system which gives teachers an opportunity to develop their professional competencies by enabling them to determine their developmental needs and the ways to meet these needs and again provides them with a roadmap to implement a professional development plan which the teacher prepares, follows and evaluates her/himself. Professional development programs prepared in line and in keeping with teachers’ professional development needs should be effective in increasing teachers’ knowledge and skills (Opfer&Pedder, 2011).

In SBPD activities performed at schools individually and in teams, teachers create a collective learning environment in schools by performing such activities as working in collaboration, exploring together, sharing information, creating ideas, solving problems, listening and establishing communication to reach results which they really desire (Kösterelioğlu&Kösterelioğlu, 2008).

The pilot implementation studies to determine the efficiency level in the School-Based Professional Development (SBPD) Model implementation process were planned by the Teacher Proficiencies Research Team and carried out under the responsibility of the Teacher Training and Development General Directorate at secondary educational institutions determined in the provinces of Ankara, Bolu, Hatay, Izmir, Kocaeli and Van (MNE, 2010).

The aim of the present study is to determine the effectiveness of the SBPD Model, the pilot study of which was carried out in the province of Hatay, on individual and professional development.

Method

In this study, the mixed model in which qualitative and quantitative design are used together was applied. The mixed model study is described as the mixing of both qualitative and quantitative research approaches in one stage of a study or throughout two or more stages of research processes (Kıral&Kıral; 2011). In order to reveal the opinions of the participants in the study, a pre-test and a post-test were employed (Karasar, 2000). In this direction, in addition to the use of open-ended questions in the screening, a semi-structured 5-point Likert type questionnaire was administered.

In the analysis of the qualitative data, within the scope of the qualitative research method, the content analysis and the descriptive analysis techniques were used. During the content analysis, it is necessary that the data collected should be conceptualized firstly and then arranged according to the emerging concepts and finally themes (cat-

egories) accounting for the data should be determined accordingly (Yıldırım&Şimşek; 2006). In this direction, according to the concepts derived from the data obtained in the study, first the codes sharing common points were found and then themes were formed and finally the content analysis was employed.

In the interpretation of the data obtained via the content analysis, generally frequencies and percentages are used (Büyüköztürk et al., 2008). The aims of quantifying qualitative data are increasing reliability, decreasing bias and making comparisons between the categories (Yıldırım&Şimşek, 2006). Moreover, within the frame of the descriptive analysis, the opinions of the participants in relation to the matter under discussion were quoted without changing them.

The study was carried out with a total of 98 people, 19 from Science High School, 17 from Anatolian Teacher High School, 23 from Anatolian High School and 39 from General High School.

When some personality characteristics of 11 administrators and 87 teachers participating in the study were examined, it was observed that the number of female participants was 42 and that of male participants was 56. Moreover, in terms of length of service, it was observed that while the majority of the participants had completed a service period of 11-15 years and 16-20 years, the minority of them had completed a service period of 1-5 years.

Results

Opinions about the applicability of the SBPD model

While there were 28 people holding the opinion that the model was “Hardly Applicable” prior to the study, the number of the participants holding this opinion increased to 35 following the administration. In the direction of the obtained results, it was determined that while the number of the participants holding the opinion that the model was hardly applicable increased following the administration, that of the participants thinking that the model was moderately and highly applicable decreased.

Participants’ perceptions about the SBPD model

Toward the end of the administration, it was observed that while there was a decrease in the number of positive opinions, there was a heavy increase in that of negative opinions.

Opinions about the objectives of the SBPD model

In Hatay, there was an enthusiastic teacher and administrator staff with high expectation levels with regard to the training including SBPD practices and they participated in the activities intensively. The teachers showed interest in the matter following the training and began the administrations willingly. However, since the SBPD Hatay provincial coordinator changed 5 times, some difficulties were experienced and delays oc-

curred in the training which was supposed to begin at the beginning of the semester and as a result of such negative situations as not being able to receive sufficient support for the administrations and the administrations' not being followed at a required level, the positive approach throughout the province decreased.

Opinions about the strengths of the SBPD model

In the teacher theme determined as the strongest aspect of the model, while 73 people stated their opinions prior to the administration, this number decreased to 45 following the administration. Under this heading; while the opinions that the SBPD model increased individual and professional development, self-evaluation and awareness were high prior to the administration, these rates decreased following the administration.

Problems likely to be encountered/encountered during school administrations

While there were 2 people holding the opinion that "There is nothing wrong" with the implementation of the SBPD model prior to the administration, this number increased to 26 following the administration. From this result, it can be stated that the participants had no difficulty in the administration of the SBPD Model.

Conclusion

As stated by the teachers, the reasons the model was regarded as hardly applicable might have been that teachers had heavy course loads, could not allocate time, had heavy loads of documents to deal with, had negative preconceived opinions about the sustainability of the model, or had not understood the model well; the model does not yield economic returns and it is based on willingness; physical conditions are insufficient and there is no legal substructure.

With respect to the perceptions about the SBPD Model, since the introduction work in Hatay was started in June and the levels of motivation and interest having occurred during the seminars decreased in the holiday period, the provincial coordinator was changed very frequently, the school administrators were assigned to different schools due to rotation, the school administrations did not attach necessary importance or give enough support to the studies, the studies were not appreciated, necessary conditions were not created for the output sharing activities, the teachers giving their all could not show required care to the studies due to pressures from their colleagues showing reactions, the practice fell short of expectations.

With respect to the strengths of the SBPD Model, the fact that while the opinions about such strengths of the model as its having a planned, programmed and systematic structure, being based on a scientific foundation, targeting continuity in professional development, being flexible/specific to person, practicable, increasing the quality of education-teaching, finding realistic solutions by determining deficiencies and succeeding in following novelties were high prior to the administration, these rates decreased follow-

ing the administration can be evaluated as a saddening situation. The reasons these rates decreased might have been that the procedural steps were complicated and intensive during the implementation of the SBPD Model, the document load was heavy, or the model did not provide flexibility to facilitate the work during the administration of the model.

After the application, that there were answers such as “the application had a competitive aspect” and “it was interesting” indicates that the motivation levels of the teachers increased, though little, during the application studies.

With respect to the opinions about “Problems Likely to be Encountered/Encountered”, while there were 2 people holding the opinion that there was nothing wrong with the application of the SBPD model prior to the administration, this number increased to 26 people following the administration. From this result, it can be stated that the participants did not experience any difficulty during the administration of the SBPD Model.

It can be stated that it is necessary that SBPD administrations should be explained well and that teachers should internalize this; moreover, legal substructure should be created, coordinators should be trained well and their duties/missions should be defined well, financial support for studies should be provided, and the guide explaining the model should be simplified.

References

- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F.&Kılıç E. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (10. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kıral B.& Kıral E. (2011). Karma Araştırma Yöntemi. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implication, kongresinde sunulmuştur. Antalya, Türkiye, 27-29 April.
- Kösterelioğlu, İ.,&Kösterelioğlu, M. A. (2008). Okul temelli mesleki gelişim çalışmalarının okullarda öğrenen örgüt kültürü oluşturmaya katkısı, *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*. 10 (2): 243-255.
- MEB (2010). *Okul Yöneticisi ve Öğretmenler için Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzu*. Ankara: MEB Basımevi.
- Odabaşı, H. F.&Kabakçı, I. (2012). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde bilgi ve iletişim teknolojileri. <http://home.anadolu.edu.tr/~fodabasi/doc/ty25.pdf> adresinden 01.08. 2012 tarihinde alınmıştır.
- Opfer V. D.&Pedder D. (2011). The lost promise of teacher professional development in England. *European Journal of Teacher Education*, Vol. 34, No. 1, 3–24.
- Yıldırım, A.,&Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5.Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.

For Authors

All authors should ensure that their submitted article is not published in any other journal or sent for publication to any other journal. The Journal of Teacher Education and Educators possesses all rights of articles accepted for publication. Articles are evaluated as online submissions sent to the e-mail address: jtee.editor@gmail.com.

Authors should submit two files of the article, one of them the original copy with authors' names, surnames, and address information and the other one for referees without any information about authors. Authors' contact information must be given as a footnote at the end of the first page of the original copy.

Conformity of submitted articles to the general publishing rules of the Journal of Teacher Education and Educators is evaluated by Editorial Board members. Articles which are considered unacceptable according to the general publishing rules of the Journal of Teacher Education and Educators will be returned to the author without the assessment of the referees.

The Journal of Teacher Education and Educators welcomes submissions from both experienced authors and those early in their article writing experience.

Articles submitted to the journal are evaluated by at least two referees. If two referees do not come to an agreement on an article, that article is sent to a third referee for evaluation. Moreover, if an article is sent to more than two referees for evaluation, a consensus is needed. Referees are chosen from the members of the Board of Scholars or from the academic staff of universities. For an article to be published, the referees' positive views are necessary.

Authors who have received recommendations for changes in their articles must make the necessary changes in accordance with the referees' recommendations. Authors must indicate the changes in the form of a report, indicating page, paragraph and line. Authors also should indicate the unchanged parts with their reasons.

If the recommendations made by the referees are not accepted, the author/s may withdraw the article. In such a case, the Editorial Board is also fully entitled to send the article back to the author or to send it to another referee. Communication between the author and the referee is made only by the Editorial Board. Unless indicated, the Editorial Board makes and continues contact with the first author.

After the referees' recommendations have been made and the necessary changes have been indicated, the articles and the reports indicating the changes must be sent to the e-mail address: jtee.editor@gmail.com.

The Journal of Teacher Education and Educators publish only the articles prepared in accordance with the general publishing rules of the Journal and approved by the Editorial Board. If the article is published, the author/s will receive a copy of the issue free of charge.

Articles submitted to the Journal of Teacher Education and Educators are expected to be structured as review or research articles.

Review articles are expected to include ‘Introduction’, ‘Theoretical Framework/Contents’, ‘Conclusion’ and ‘References’ sections.

Research articles are expected to include ‘Introduction’, ‘Method’, ‘Findings/Results’, ‘Discussion’, ‘Conclusion’ and ‘References’ sections.

In terms of style, please follow the guidelines below.

Each manuscript should contain:

Title Page: With full title and subtitle (if any). For the purposes of blind refereeing, the full name of each author with current affiliation and full address/phone/fax/email details should be supplied on a separate sheet. The title should be written in Bold Caps, centered using 14-point fonts.

Typing: All text, including title, headings, references, quotations, figure captions, and tables, must be typed in 12-point font and Times New Roman Style. The paper size must be A4 with 25mm margins. The text should be justified, and 1,5 spaced throughout.

Length: A manuscript, including all references, tables, and figures, should be between 6000-8000 words. Submissions exceeding this limit may not be accepted for review. Authors should include tables and figures at the end of the text, on separate pages.

Style: For writing and editorial style, authors must follow the guidelines in the Publication Manual of the American Psychological Association (APA). Authors should number all text pages. Papers must be written in English or Turkish. Authors should aim at an international audience, using a clear style and avoiding jargon. They must therefore explain, in terms aimed at an international audience, points that might otherwise only be understood within their own education system. Acronyms, abbreviations and technical terms should be defined when they are first used. Do not indent at the start of a new paragraph; instead, leave one line between each paragraph, and at least two lines between each (sub) section and the text.

Abstract and Keywords: All manuscripts must include an abstract and a few keywords. Abstracts describing the essence of the manuscript must not exceed 150 words. Authors should select up to 5 key words.

Extensive Summary and Keywords: Because the Journal of Teacher Education and Educators is an international Journal and is published both in English and Turkish, authors must write an extensive summary between 1500-1750 words which is written in English for articles in Turkish, and Turkish for articles in English. This extensive summary must be given at the end of the text. The extended summary can be submitted after the acceptance for publication as well.

Tables: Tables should be typed on separate pages and their positions indicated by a marginal note in the text. All tables should have short descriptive captions with footnotes and their source(s) typed below the tables.

Illustrations: All graphical images are termed ‘Figures’ and should be referred to as such in the manuscript. They should be numbered consecutively. Graphical images should be presented in a form suitable for immediate reproduction. Authors should include illustrations at the end of the text. Authors are responsible for obtaining permission from copyright holders for reproduction of any illustrations, tables, or lengthy quotations previously published elsewhere.

References: The styles indicated below must be followed exactly by authors.

Every citation should have a reference and every reference should be cited.

Use ampersands in multiple references (e.g. Zeichner, Goodall, Chapman), but in the text put first author et al. (e.g. Zeichner et al.)

Do not use bold type, underlining or quotation marks in references.

Yazarlara

Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi yayımlanmak üzere kabul edilen makalelerin tüm yayım haklarına sahiptir.

Elektronik olarak jtee.editor@gmail.com e-posta adresine gönderilen makaleler değerlendirmeye alınır. Posta aracılığı ile gönderilen makalelerle ilgili herhangi bir işlem yapılmaz.

Yazarlar makalelerini birinde ad, soyad ve adres bilgileri olan orijinal kopya ile makale üzerinde ad, soyad ve adres bilgileri olmayan bir başka kopyayı ilgili e-mail adresine göndermelidirler. Yazarlara ait iletişim bilgileri orijinal makalenin ilk sayfası altında dipnot olarak verilmelidir.

Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi’ne gönderilen makalelerin derginin genel yayım ve yazım kurallarına uygunluğu Yayın Kurulunca incelenir. Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi’nin genel yayım ve yazım kurallarına uygun olmadığına karar verilen makaleler değerlendirilmeden yazarlarına iade edilir.

Yayın Kurulu tarafından değerlendirilmeye uygun görülen makaleler en az iki (2) hakem tarafından değerlendirilir. İki hakem tarafından değerlendirilen makalelerde hakemler arasında görüş ayrılığı olduğunda makale üçüncü bir hakeme gönderilir. Makale ikiden fazla hakeme gönderilmiş ise çoğunluğun görüşü esas alınır. Hakemler bilim kurulundan ya da çeşitli üniversitelerden akademisyenler arasından seçilir. Bir makalenin dergide yer alabilmesi için hakemlerin olumlu görüş bildirmiş olması gerekmektedir.

Makalelerine ilişkin düzeltme önerileri almış olan yazarlar düzeltme işlemlerini, düzeltme önerilerine uygun olarak yapmak zorundadırlar. Yaptıkları düzeltmeleri rapor halinde sayfa, paragraf ve satır belirterek göstermelidirler. Yazarlar hakem önerilerine rağmen yapmadıkları düzeltmeleri gerekçeleri ile belirtmelidirler.

Hakemler tarafından önerilen değişiklikler benimsenmezse makale, yazarı/ yazarları tarafından geri çekilebilir. Ayrıca böyle bir durumda, Yayın Kurulu yazıyı yazarına geri vermek

ya da bir başka hakeme başvurmak konusunda tam yetkilidir. Yazar(lar)la hakemler arasındaki iletişimi yalnızca Yayın Kurulu sağlar. Aksi belirtilmedikçe Yayın Kurulu iletişimini birinci yazarla yürütür.

Hakemlerin incelemesi ve yazarlar tarafından varsa gerekli düzeltmelerin yapılmasından sonra makale düzeltmelerin yapıldığını belirten raporla birlikte jtee.editor@gmail.com adresine gönderilmelidir.

Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi'nde aşağıda belirtilen yazım esaslarına uygun olarak hazırlanan ve inceleme kurulu tarafından onaylanan makaleler yayımlanır. Makalenin yayımlanması durumunda bir adet dergi yazar(lar)a ücretsiz gönderilir.

Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi hem alanında geniş tecrübelere sahip yazarlardan hem de literatüre ilk araştırmalar ile katkı sağlamak isteyen genç akademisyenlerden gelecek gönderimleri kabul etmektedir.

Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi'ne gönderilen makaleler derleme ya da araştırma makalesi olma durumuna göre aşağıdaki biçimde yapılandırılmalıdır.

Derleme makaleler: 'Giriş', 'Kuramsal Çerçeve/İçerik', 'Tartışma/Sonuç' ve 'Kaynaklar' şeklinde yapılandırılmalıdır.

Araştırma makaleleri: 'Giriş', 'Yöntem', 'Bulgular', 'Tartışma', 'Sonuç' ve 'Kaynaklar' şeklinde yapılandırılmalıdır.

Yazım stili açısından aşağıda belirtilen yönergeleri takip ediniz.

Her gönderim şunları içermelidir:

Başlık Sayfası: Sadece başlık ve varsa alt başlığın tam olarak yer alacağı bir sayfadır. İsimsiz hakemlik için her bir yazarın adı, çalıştığı kurum, adres, telefon, faks ve e-mail bilgileri ayrı bir sayfada yer almalıdır. Makalenin başlığı 14 punto, ortalanmış, koyu renkte ve baş harfleri büyük olmalıdır.

Yazım: Başlık, alt başlıklar, kaynaklar, alıntılar, tablo ve şekiller ve diğer her şey, 12 punto ve Times New Roman yazı stilinde olmalıdır. Makale metni A4 sayfa alanına, kenar boşlukları üstten, alttan ve yanlardan 2,5 cm bırakılarak, iki yana yaslanmış ve 1,5 satır aralığı ile yazılmalıdır.

Uzunluk: Kaynaklar, tablolar ve şekiller dahil bir makale toplamda 6000-8000 kelime arasında olmalıdır. Bu limiti aşan gönderimler hakem değerlendirmesi için kabul edilmeyebilir. Tablo ve şekiller makalenin sonunda ayrı sayfalarda verilmelidir.

Biçim: Yazım stili için yazarlar APA (Publication Manual of the American Psychological Association) yazım stilini kullanmalıdırlar. Yazarlar her sayfada sayfa numaralarını belirtmelidirler. Araştırma dili Türkçe veya İngilizcedir. Araştırmacılar uluslararası okuyucuya hitap ettiklerini düşünerek açık bir yazım tercih etmelidirler. Aynı şekilde araştırmacının kendi ül-

kesinin eğitim sistemine özgü konuları da yine uluslararası okuyucuyu düşünerek açıklamaları gerekmektedir. Çeşitli kısaltma ya da teknik terimler de ilk kullanımlarında açıklanmalıdır. Yeni bir paragrafa başlarken satır başı yapmak yerine, paragraflar arasında bir satır, bölümler arasında ise iki satır boşluk bırakılmalıdır.

Özet ve Anahtar Sözcükler: Bütün genel gönderimler ve araştırma gönderimleri bir özet ve birkaç anahtar sözcük içermelidir. Araştırmanın genel hatlarını içeren özet 150 kelimeyi geçmemelidir. Yazarlar 5 kelimeye kadar anahtar sözcük kullanabilirler.

Geniş Özet ve anahtar sözcükler: Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi Türkçe ve İngilizce dillerinde makale yayımlayan bir dergi olduğundan yazarlar Türkçe yazılan makalelerde Türkçe ve İngilizce, İngilizce olarak yazılan makalelerde ise İngilizce olarak 1500-1750 kelime arasında yapılandırılmış geniş özeti makalenin sonuna ekleyerek göndermelidirler. Geniş özet makale yayına kabul edildikten sonra da gönderilebilir.

Tablolar: Tablolar ayrı bir sayfada yer almalı ve metin içinde bulunacakları yerlere tablonun orada yer alacağına dair notlar yerleştirilmelidir. Bütün tablolarda alt notlar ve kaynakları içeren kısa açıklamalar bulunmalıdır.

Şekiller: Bütün grafiksel gösterimler, şekiller olarak adlandırılmalıdır. Şekiller sıralı olarak numaralandırılmalıdır. Doğru grafikleri yeniden çizilmeye ve düzeltmelere uygun olacak şekilde sunulmalıdır. Yazarlar, bütün grafiksel gösterimleri metnin sonuna yerleştirmelidirler. Yazarlar, kullanılan grafiksel gösterimler, tablolar ve uzun alıntılar için gerekli izinleri almakla yükümlüdürler.

Kaynaklar: Kaynaklar belirtilirken aşağıdaki stiller yazarlar tarafından tam olarak benimsenmeli ve aynen kullanılmalıdır.

Her alıntı bir kaynağa, her kaynak metnin içerisinde bir alıntılanmaya sahip olmalıdır.

İkiden fazla yazarlı kaynakları metnin içerisinde belirtirken, ilk yazar adından sonra (ve arkadaşları) yazmak yeterli olacaktır. Kaynaklar bölümünde kullanırken tüm yazarların adları yazılacaktır.

Kaynaklar bölümünde kalın, altı çizili ya da tırnak içinde herhangi bir bilgi vermeyiniz.

Examples for References/Kaynakça Örnekleri:

Book/Kitap

Yüksel, S. (2010). *Türk Üniversitelerinde Eğitim Fakülteleri ve Öğretmen Yetiştirme*. Ankara: PegemA Yayıncılık

Morrison, K. (1998). *Management Theories for Educational Change*. London: Paul Chapman Publishing.

Chapter in Book/Bölümlü Kitap

Zeichner, K. (1982). *Why bother with teacher induction?* In G. Hall (Ed.), *Beginning Teacher Induction: Five Dilemmas*(pp.25-35). Austin,TX:University of Texas Research and Development Center for Teacher Education.

One Author/Tek Yazarlı

- Gokce, F. (2009). Behaviour of turkish elementary school principals in the change process. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(2), 198–215.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen adaylarının öğretmen yeterlilikleri açısından kendilerini değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 131-140.

More than one Author/Birden Çok Yazarlı

- Chapman, C., Lindsay, G., Muijs, D., Haris, A., Arweck E., & Goodall, J. (2010). Governance, leadership, and management in federations of schools. *School Effectiveness and School Improvement*, 21(1), 53–74.

Institutional Publication/Kurumsal Yayınlar

- TÜSİAD (2010). 2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim Sistemine Bakış. İstanbul: *Türk Sanayici ve İşadamları Derneği ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu*. Yayın No: 506.
- UNDP, (2010). “Human Development Statistical Tables”, *Human Development Report*. New York: UNDP

Thesis/Tezler

- Linn, J.A. (2003). Active or avoidant: Two methods of resisting persuasion. (Unpublished doctoral dissertation). University of Arkansas, Fayetteville.
- Ekinci, C. E. (1999). Hacettepe ve erciyes üniversiteleri öğrencilerinin yükseköğretimin finansmanına ilişkin görüşlerinin öğrencilerin sosyoekonomik özellikleri temelinde değerlendirilmesi (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Papers Presented at Congress or Symposium : Kongre ya da Sempozyumlarda Sunulan Bildiriler

- Kavak, Y. (2011). Türkiye’de yükseköğretimde büyüme: yakın geçmişe bakış ve uzun vadeli (2010-50) büyüme projeksiyonları. Çalışma uluslararası yükseköğretim kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. İstanbul, Türkiye, 27-29 Mayıs.
- Laksmana, C. M. (2010). Understanding women education with reference to professional and higher education in india’. Paper presented at the international conference on women education for empowerment organized by the immaculate college of women for education, Puduchery, Tamil Nadu, India, 5th to 6th February.

Online Resources/Online Kaynaklar:

- Goddard, R.D. & Goddard, Y.L. (2001). A Multilevel Analysis of The Relationship Between Teacher and Collective Efficacy in Urban Schools. *Teaching and Teacher Education*, 17, 807–818, Retrieved from www.elsevier.com/locate/tate. 12.10.2009
- TBMM, (2011). <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa24.htm>, adresinden 01.08. 2011 tarihinde indirilmiştir.